Innungen und Innungsorgane im Tarifvertragsrecht

Hans Krauß

Innungen und Innungsorgane im Tarifvertragsrecht

Inaugural-Dissertation

der juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Hans Krauß

aus Bayreuth

Rechtsanwalt und Syndikus der Handwerkskammer von Oberfranken.

Approbiert am 14. Juli 1930.

Bayreuth
Buchdruckerei Neumeister
1930

Referent: Univ.-Prof. Dr. Locher.

Zu den in dieser Dissertation enthaltenen Auffassungen nimmt die Fakultät durch die Genehmigung der Arbeit keine Stellung.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen Eltern gewidmet.

Inhaltsübersicht.

Vorwort. Seite

I. Allgemeines 9

II. Freie Innungen im Tarifvertragsrecht 14

a) Nichtarbeitgebende Unternehmer als Innungsmitglieder 15

b) Mitwirkungsrecht in Tariffragen 20

c) Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen als Mitglieder von Innungen und Innungsorganen 23

d) Tariffähigkeit von Innungen auf Grund des § 81a oder des § 81b Gew.O. 35

e) Innungen als Kampforganisationen 39

f) Einzelnes zur Tariffähigkeit und Tarifberechtigung bei Innungen . 41

III. Besonderheiten hinsichtlich der Zwangsinnungen.

a) Allgemeines und Literatur 49

b) Rechtliche Natur des Art. 159 RV. und sein Verhältnis zum § 152 Gew.O. 51

c) Einfluß des Art. 159 RV. auf die Tariffähigkeit von Zwangsinnungen 53

d) Majorisierende Zwangsinnungsbeschlüsse und Aufsichtsrecht in arbeitsrechtlichen Fragen 62

e) Anschluß von Zwangsinnungsmitgliedern an die Tarifpolitik anderer Verbände 65

f) Ordnungsstrafgewalt von Zwangsinnungen in Tarifangelegenheiten 66

g) Organisationsbeiträge für die Tarifbetätigung von Zwangsinnungen 68

h) § 100q Gew.O. und Tariffähigkeit von Zwangsinnungen 69

IV. Innungsausschüsse und Innungsverbände im Tarifvertragsrecht . . . 74

V. Betrachtungen de lege ferenda 76

Schlußwort 83

Literaturverzeichnis 85

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41548605_0120

Vorwort.

Die Stellung der Innungen im Arbeitsrecht, insbesondere die Frage der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen, hat in den letzten Jahren eine umfangreiche Literatur hervorgerufen. In der Tat bietet die Stellung von Innungen und Innungsorganen im Tarifvertragsrecht so viel Besonderheiten, daß es lohnend erschien, den gesamten hier einschlägigen Fragenkomplex systematisch zu ordnen und unter einheitlichen Gesichtspunkten zu überblicken.

Die vorliegende Arbeit bezweckt demnach die durch die Gewerbeordnung für Innungen und Innungsorgane im Gegensatz zu sonstigen Arbeitgebervereinigungen getroffene Sonderregelung unter dem Gesichtspunkte des (materiellen) Tarifvertragsrechts eingehend zu würdigen. Dabei wurde darauf verzichtet, die Stellung von Innungen und Innungsorganen im arbeitsrechtlichen Prozeßverfahren, insbesondere die Bedeutung des Ausschusses für Lehrlingsstreitigkeiten, in die Untersuchungen einzubeziehen.

I. Allgemeines.

Auszugehen ist bei Würdigung der Frage, welche Stellung den Innungen im Arbeitsrechte zukommt, von den rechtlichen Besonderheiten, die diese Körperschaften gegenüber den anderen im Arbeitsrechte auftretenden Vereinigungen aufweisen. Von einem privatrechtlichen Verein — der wichtigsten Organisationsform von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigungen — unterscheiden sich die Innungen in großen Zügen durch folgende Merkmale:

1. Sie sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, deren Entstehung und Rechtsverhältnisse sich in erster Linie nach zwingenden Bestimmungen der Reichsgewerbeordnung richten,
2. sie können nur zur Förderung gemeinsamer gewerblicher Interessen, nicht aber zu sonstigen Zwecken, errichtet werden,
3. sie stehen unter staatlicher Aufsicht.

Dazu kommt bei Zwangsinnungen noch die Tatsache, daß von ihnen alle Handwerker des gleichen oder verwandter Berufskreise ispo jure erfaßt werden.

Die Frage, ob die Innungen wegen ihrer Eigenschaft als Körperschaften des öffentlichen Rechts eine besondere Stellung im Arbeitsrechte einnehmen, muß besonders dann Anlaß für eine nähere Untersuchung bieten, wenn man den sonstigen im Arbeitsrechte auftretenden Vereinigungen (Verbänden) von Arbeitgebern nicht die gleiche oder eine ähnliche öffentlich-rechtliche Stellung zuerkennt. Folgt man hier Kaskel und einem Teile des Schrifttums, dann wäre wohl zwischen Innungen und sonstigen Arbeitgebervereinigungen in dieser Beziehung ein erheblicherer rechtlicher Unterschied nicht zu machen. Kaskel stellt hinsichtlich der Berufsverbände in Wirtschaft und Arbeit ausdrücklich fest, daß sie nicht minder öffentliche Verbände seien wie Staat und Kirche[1]). Schon bei Betrachtung der rechtsgeschichtlichen Entwicklung von Staat und Kirche einerseits und der Berufsverbände andererseits will einem eine solche Gleichstellung etwas weitgehend erscheinen, besonders wenn man bedenkt, daß diese Gleichsetzung nicht etwa — wie dies bei den Innungen der Fall ist — auf einer eindeutigen Willensäußerung des Gesetzgebers beruht, sondern aus sporadisch verstreuten Einzelvorschriften im Zusammenhalt mit „der tatsächlichen Entwicklung der Berufsverbände in Wirtschaft und Arbeit" geschlossen werden will. Auch die hier einschlägigen Bestimmungen der Reichsverfassung vermögen m. E. eine so weitgehende Folgerung nicht zu rechtfertigen. Die Ansicht von Kaskel würde dazu führen müssen,

[1]) Kaskel, Arbeitsrecht, 3. Aufl. S. 20 A 3 und die dort zitierten.
„Die Gleichstellung von öffentlich-rechtlich und staatlich, schon längst durch die Rechtsstellung der Kirche erschüttert, widerspricht der tatsächlichen Entwicklung der Berufsverbände in Wirtschaft und Arbeit, die nicht minder öffentliche Verbände sind wie Staat und Kirche. Dann aber sind auch ihre Vereinbarungen nicht minder öffentlich-rechtlich wie die der Staaten und Kirchen."

alle dem Privatrecht entsprossenen Vereinigungen — auch soweit sie in anerkannten privatrechtlichen Formen bereits seit Jahrzehnten bestehen — zu öffentlich-rechtlichen Verbänden oder Körperschaften zu stempeln, sobald sie sich mit der kollektiven Regelung von Arbeits- und Lohnbedingungen befassen. Die Kaskel'sche Ansicht ist m. E. in dieser Schärfe nicht haltbar. Es mag zugegeben sein, daß der Gesetzgeber eine Reihe von Aufgaben den Berufsverbänden aus öffentlichen Rücksichten zugewiesen hat und daß demgemäß diese Aufgaben auch öffentlich-rechtlicher Natur sind; damit ist aber keineswegs gesagt, daß die Verbände schlechtweg öffentlich-rechtlichen Charakter haben. Dadurch allein, daß ein Verband die Erfüllung öffentlich-rechtlicher Aufgaben übernommen hat oder daß ihm die Erfüllung solcher Aufgaben durch das Gesetz übertragen wurde, ist — wie der Kommentar der Reichsgerichtsräte zum BGB. 6. Auflage I. Bd. S. 37 zutreffend bemerkt[1]) — der öffentlich-rechtliche Charakter nicht hergestellt. Die Bestimmungen der Tarifvertragsverordnung, die man als Rechtsquelle für die Beurteilung dieser Frage doch in erster Linie heranziehen müßte, sind m. E. in diesem Punkte doch zu wenig positiv, als daß man derartig weittragende Schlüsse daraus zu ziehen berechtigt wäre. Es mag zugegeben werden, daß die Gesetzgebung immer mehr dem Ergebnis zustrebt, das Arbeitsverhältnis und vor allem die kollektive Regelung dieses Verhältnisses mit öffentlich-rechtlichen Sanktionen zu Gunsten des Arbeitnehmers auszustatten. Solche Durchlöcherungen eines ursprünglich privaten Rechtsverhältnisses können freilich so zahlreiche und so grundlegende sein, daß der öffentlich-rechtliche Charakter vorherschend wird und daß das Rechtsinstitut schließlich dem öffentlichen Rechte zuzuzählen ist. Es mag sogar sein, daß vielleicht schon die beiden nächsten Gesetze auf diesem Gebiete dem Arbeitsnormenvertrag die Anerkennung als öffentlich-rechtliche Einrichtung bringen und damit die Kaskel'sche Theorie als gesetzlich begründet erscheinen lassen[2]): denn die Entwicklung hinsichtlich der Frage, welche

[1]) Kommentar der Reichsgerichtsräte 6. Aufl. I. Bd. S. 37: „Dadurch allein, daß der Verein oder die Stiftung die Erfüllung öffentlich-rechtlicher Aufgaben übernommen hat oder daß die Verwaltung der Stiftung von einer öffentlichen Behörde oder daß die für Zuwendungen an juristische Personen erforderliche staatliche Genehmigung erteilt wird, ist der öffentlich-rechtliche Charakter nicht hergestellt."

[2]) Vgl. z. B. Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes § 7: „Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind auch Tarifsatzung und Betriebssatzung."

Ferner auch der von dem Arbeitsausschuß für einheitliches Arbeitsrecht ausgearbeitete Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, abgedruckt samt Begründung in RArbBl. 1921 A. T. S. 491 ff. Besonders § 10 dieses Entwurfes wie überhaupt der ganze Aufbau und die Grundgedanken des Entwurfes liegen deutlich in der Richtung der Anerkennung der Berufsverbände als öffentlich-rechtliche Einrichtungen. Aus der Begründung z. B.: „Für die normative Wirkung ist der Tarifvertrag eine Rechtsquelle". „Alle auf die Tarifsatzung sich beziehenden Bestimmungen des Entwurfs sind von der dem reinen Privatrecht fremden, für den Tarifvertrag aber notwendigen Vorstellung getragen, daß die der Tarifsatzung angehörenden Bestimmungen objektives Recht bilden, dem die Tarifangehörigen unterworfen sind." Auch die Bestimmung des Entwurfs, daß die Tarifsatzung allen anderen Bestimmungen vorgeht, soweit nicht zwingende Gesetze, Reichs- oder Landesverordnungen, sowie Unfallverhütungsvorschriften entgegenstehen, und daß ferner die Tarifsatzung stärkere Kraft hat als die von den Innungen und Handwerkskammern über die Regelung des Lehrlingswesens erlassenen Anordnungen wäre ein Argument in gleichem Sinne. Freilich hat die Meinung des Arbeitsausschusses noch keine amtliche Bedeutung.

Einrichtungen als dem Privatrechte und welche als dem öffentlichen Rechte zugehörig zu erachten sind, ist — wie auch Fleiner[1]) richtig anerkennt — ständig im Fluß. Bei Berücksichtigung der augenblicklichen gesetzlichen Vorschriften scheint mir die Feststellung unberechtigt, daß die Berufsverbände in Wirtschaft und Arbeit dem öffentlichen Rechte zugehören; vielmehr handeln diese Berufsverbände gerade in den wichtigsten Gebieten ihrer Tätigkeit (und vor allem auch bei dem Abschlusse von Arbeitsnormenverträgen) als private Rechtssubjekte. Jedenfalls aber kann m. E. keine Rede davon sein, daß etwa ihre „Vereinbarungen nicht minder öffentlich-rechtlich seien wie die der Staaten und Kirchen".

Mit der vorstehend aufgeworfenen Frage hängt eng zusammen die Frage nach dem Rechtscharakter der Tarifverträge überhaupt: Die herrschende Meinung, begründet durch Kaskel[2]) geht dahin, daß der normative Teil eines Tarifvertrages eine dem Gesetzesrecht oder dem Gewohnheitsrecht entsprechende Rechtsquelle sei. Andere Autoren drücken sich etwas vorsichtiger aus und sprechen lediglich von einer rechtsähnlichen Wirkung[3]) der Tarifverträge. Jacobi[4]) steht auf dem Standpunkt, daß die Tarifverträge auch in ihrem normativen Teile privatrechtliche Schuldverträge besonderer Art seien.

Es würde zu weit führen, an dieser Stelle das Für und Wider all dieser Meinungen zu untersuchen, umsomehr als es[5]) für die Entscheidung der Frage, ob man die Tarifsatzung als objektives Recht zu bezeichnen hat, wesentlich darauf ankommt, was man unter objektivem Rechte[6]) verstehen will. Für die rechtliche Behandlung des Problems muß man sich jedenfalls damit abfinden, daß den auf die Regelung des Einzelarbeitsverhältnisses bezüglichen Bestimmungen eines Tarifvertrages eine zwingende und in diesem Sinne „rechtsähnliche" Wirkung zukommt. Auch das Reichsgericht betont in seiner Entscheidung vom 30. 6. 1925 RGEZ. Bd. 111 S. 172, daß der Tarifvertrag „mit seinen beiden Teilen, dem normativen und dem schuldrechtlichen, ein einheitliches Gebilde und zwar trotz des durch die Tarifvertragsverordnung in ihn hineingetragenen

[1]) Fleiner, Institutionen des deutschen Verwaltungsrechts, 6. und 7. Auflage, S. 50: „Im Laufe der historischen Entwicklung haben sich in Deutschland die Anschauungen über die Natur zahlreicher Rechtsverhältnisse gewandelt" ferner S. 53: „Es ist darum genau so zu prüfen, wie sich ein Rechtsverhältnis geschichtlich entwickelt hat und ob es sich organisch einem Institute des Privatrechts oder des öffentlichen Rechts anfügt oder eingliedert."

[2]) Kaskel a. a. O. S. 19 ff.

[3]) So Hueck bei Molitor ‚Der Arbeitsvertrag, 1925 S. 95 A 4 und S. 96.

[4]) Vgl. die Anmerkungen bei Kaskel a. a. O. S. 20 A 3 und S. 18 A 12. Auch die Praxis huldigt vielfach der von Jacobi vertretenen Anschauung, z. B. die Abänderungsvorschläge der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände zur Schlichtungsverordnung, erschienen in Berlin im April 1929, die von einer „Sphäre privatwirtschaftlicher und privatrechtlicher Verträge, wie sie die Regelung der Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellt", spricht. (S. 10)

[5]) Wie Hueck bei Molitor a. a. O. S. 96 A 4 zutreffend bemerkt.

[6]) Oertmann, Kommentar zum BGB. A 4 zu § 25 will z. B. offenbar eine Vereinssatzung im allgemeinen dem Gesetzesrecht gleichstellen, während der R.G.R.K. A 2 zu § 25 (dortselbst ist auch Oertmann und sonstige Literatur zitiert) ausdrücklich betont, daß die von den Vereinsmitgliedern errichtete Satzung nicht die Bedeutung habe, daß damit von dem Verein ein Recht der Selbst-Gesetzgebung ausgeübt wird.

öffentlich-rechtlichen Einschlags und trotz gewisser öffentlich-rechtlicher Ausstrahlungen ebenso wie vor dem Inkrafttreten der Verordnung ein Gebilde privatrechtlicher Natur darstellt, das, soweit der Gesetzgeber nicht etwas anderes vorschreibt, eine einheitliche rechtliche Behandlung verlangt."

Mit den vorstehenden, etwas weiter ausholenden Ausführungen sollte lediglich dargetan werden, daß nach Ansicht des Verfassers die Berufsverbände, soweit sie nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften über Entstehung und Rechtsverhältnisse zu öffentlich-rechtlichen Korporationen gestempelt sind (z. B. Innungen), dem privaten Rechte zugehören. Mag man nun der Ansicht von Kaskel huldigen oder mag man der hier vertretenen Auffassung beitreten, immer ist die Frage berechtigt, welche Folgerungen aus der besonderen (öffentlich-) rechtlichen Ausgestaltung der Innungen (gesetzliche Umschreibung des Mitgliederkreises, Festlegung eines Pflichtaufgabenkreises, Staatsaufsicht über die Innungen, Sondercharakter der Zwangsinnungen etc.) für das Gebiet des Arbeitsrechtes zu ziehen sind.

Unter Zugrundelegung der oben begründeten Rechtsauffassung darf jedenfalls das eine allgemein vorausgeschickt werden: Wenn auch die Innungen unbestrittenermaßen Körperschaften des öffentlichen Rechts sind, so beeinträchtigt dieser Umstand keineswegs die grundsätzlich privatrechtliche Natur der von ihnen abgeschlossenen Tarifverträge. Denn sie können — wie dies auch bei anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften der Fall ist[1]) — auch als private Rechtssubjekte tätig werden[2]). Man wird davon ausgehen müssen, daß das gesamte innere Innungsleben (Versammlungen der Innung, Beschlußfassung der Innung, etc.) dem öffentlichen Rechte zugehört. Die Willensbildung[3]) einer Innung zu irgendwelchen gesetzlich zulässigen Zwecken wird man also wohl immer dem öffentlichen Rechte zurechnen müssen, während der Vollzug des Innungswillens sehr wohl durch Vornahme eines privatrechtlichen Geschäfts möglich und vielfach sogar notwendig ist. Damit aber erhebt sich auch die Frage, inwieweit die im öffentlichen Rechte vorgesehenen Rechtsbehelfe gegenüber der auf arbeitsrechtliche Verhältnisse bezüglichen Willensbildung einer Innung durchgreifen, und insbesondere, inwieweit

[1]) Das gleiche gilt z. B. für Gemeinden, die ihre öffentlichen Aufgaben mittels privatrechtlicher Rechtsgeschäfte erfüllen. Vgl. auch Fleiner Institutionen des deutschen Verwaltungsrechts 6. und 7. Aufl. S. 48 „Für die Besorgung der großen Zahl ihrer Geschäfte bedient sich die öffentliche Verwaltung derselben zivilrechtlichen Mittel, die das Bürgerliche Gesetzbuch dem Privatmann zur Verfügung gestellt hat. Sie kann sich die für ihre Zwecke erforderlichen Objekte, Arbeitskräfte und finanziellen Mittel durch den Abschluß von zivilrechtlichen Kauf-, Miet-, Dienst- und Darlehensverträgen verschaffen. Hier handelt sie als gewöhnliches Privatrechtssubjekt."

[2]) Vgl. §§ 86, 100c G.O., § 89 BGB.

[3]) Auch die privatrechtlichen Geschäften vorausgehende Willensbildung bei Gemeinden, Versicherungsanstalten und anderen öffentlichen Körperschaften ist in gleicher Weise zu beurteilen; es wird kaum in Zweifel stehen, daß die Verhandlungen eines Stadtrates — Stadtratssitzungen, Senatssitzungen — öffentlich-rechtliche Vorgänge sind und daß demgemäß die Willensbildung eines Stadtrates auch zum Zwecke des Abschlusses eines privaten Rechtsgeschäftes nach öffentlichem Recht zu beurteilen ist und einem öffentlichen Verfahrensgange unterliegt

diese Rechtsbehelfe (z. B. Beschwerdeverfahren, staatsaufsichtliches Einschreiten) Rückwirkungen auf die zum Zwecke der Durchführung eines Innungswillens vorgenommenen privatrechtlichen Geschäfte zeitigen[1]) können.

Es ist also eine ganze Reihe interessanter Probleme, die bei der Behandlung der tarifrechtlichen Stellung der Innungen zu würdigen sind.

[1]) Kann z. B. gegenüber einem auf Abschluß eines Tarifvertrages abzielenden Innungsbeschlusse eine staatsaufsichtliche Würdigung gemäß § 96 GO. eintreten und unter welchen Voraussetzungen? Näheres über diese Frage siehe auf Seite 62 ff.

II. Freie Innungen im Tarifvertragsrecht.

Nach § 1 der Tarifvertragsverordnung vom 23. 12. 1918 R.G.Bl. S. 1456 kommen als Träger tariflicher Abmachungen nur „Vereinigungen von Arbeitgebern" (oder einzelne Arbeitgeber) und „Vereinigungen von Arbeitnehmern" in Frage. Rechtswissenschaft und Praxis haben diese Begriffe näher umschrieben. Dabei wird von der herrschenden Meinung, die auch vom Reichsgerichte Anerkennung gefunden hat[1]), zwischen Tariffähigkeit und Tarifberechtigung[2]) unterschieden. Das Reichsarbeitsgericht[3]) spricht die Tariffähigkeit jeder Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigung dann zu, wenn ihre Mitglieder sich in ihrer Eigenschaft[4]) als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zu einer organisierten Einheit zusammengetan haben und es zur Aufgabe der Vereinigung mit gehört, den Arbeitnehmern bezw. Arbeitgebern gegenüber die wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder zu wahren und zu ihrer Förderung Einfluß auf die Festsetzung von Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewinnen[5]). Als weiteres Erfordernis tritt — wie das erwähnte Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 10. 10. 1928[6]) ausführt — noch hinzu, daß die Vereinigung die tatsächliche Unabhängigkeit sowie volle Selbständigkeit auch gegenüber dem anderen Teile besitzt[7]). Zu dieser Begriffsfindung des Reichsarbeitsgerichts, der man im allgemeinen wohl beitreten kann, ist folgendes vorweg zu bemerken: Die so gefundene Begriffsabgrenzung läßt vor allem erkennen, daß der Ausdruck „Vereinigung von Arbeitgebern" in der Tarifvertragsverordnung nicht seinem nackten Wortlaute nach ausgelegt werden darf, sondern daß seine Auslegung in hohem Maße von Zweck und Bedeutung jenes Gesetzes abhängig ist. Es ist hienach weder erforderlich noch genügend für den Begriff der tarifrechtlichen Arbeitgeberorganisation, wenn eine Vereinigung aus lauter tatsächlich arbeitgebenden Mitgliedern besteht.

[1]) RGEZ. v. 23. 3. 1926 Bd. 113 S. 169 (J.W. 27 S. 24), freilich ohne nähere Begründung für diese von Kaskel und der sonstigen Rechtstheorie übernommene Unterscheidung; einen Ueberblick über die einschlägige Literatur gibt Nörpel bei Kaskel, Hauptfragen, S. 67, zitiert bei Flatow R.Arb.Bl. 1926 S. 513.

[2]) Näheres vgl. Kaskel a. a. O. S. 24 ff.; ferner die Ausführungen auf S. 41 ff.

[3]) RAG. Bd. 1 S. 351 und RAG. Urteil vom 29. 9. 1928 — RAG. 24/1928: vgl. auch Urteil des RAG. vom 10. 10. 1928, auszugsweise abgedruckt in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1929 Sp. 190.

[4]) Kaskel drückt sich hiezu a. a. O. S. 25 folgendermaßen aus: „Die Vereinigung muß eine Vereinigung von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern sein. Sie muß also einmal entweder nur aus Arbeitgebern oder aber nur aus Arbeitnehmern bestehen, also weder aus beiden gemischt sein („Harmonieverein"), noch darf sie andere Personen, die nicht Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sind, überhaupt als Mitglieder aufnehmen („reine" Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereine)." Inwieweit dieser Ansicht von Kaskel beigetreten werden kann, wird im Folgenden des Näheren untersucht werden.

[5]) Vgl. noch RGEZ. Band 111 S. 355.

[6]) Ebenso bereits das Urteil vom 29. 9. 1928 vgl. A 3 gleicher Seite.

[7]) Sogen. Fähigkeit zur sozialen Gegenspielerschaft, wie sich Kaskel a. a. O. ausdrückt.

Nicht erforderlich: Denn das Reichsgericht spricht in mehrfachen Entscheidungen aus, daß die Mitgliedschaft einzelner nichtarbeitgebender Mitglieder in Arbeitgebervereinigungen für den arbeitsrechtlichen Charakter der Vereinigung nicht schädlich sei[1]). Der Tatbestand eines bloßen Zusammenschlusses arbeitgebender Unternehmer ist aber auch nicht genügend; denn die Rechtssprechung verlangt — vom Zweck und Geist des Gesetzes ausgehend — ausdrücklich noch: einmal eine gewisse Zwecksetzung der Vereinigung, zum anderen eine gewisse psychologische Einstellung (Unabhängigkeit gegenüber dem anderen Teile) und gewisse mit dieser Einstellung korrespondierende wirtschaftliche Tatsachen (finanzielle Unabhängigkeit und Möglichkeit, den Arbeitskampf durchzuführen). Diese letzteren Kriterien machen erst den besonderen arbeitsrechtlichen Charakter von Vereinigungen aus. Sie sind es auch, um die bei allen Einzelfällen in Literatur und Rechtsprechung der stärkste Streit entbrannt ist. An den erwähnten für das Tarifrecht allenthalben anerkannten Kriterien ist auch die Tariffähigkeit zunächst der freien Innungen zu prüfen.

Man könnte daran denken, den Innungen als öffentlich-rechtlichen Korporationen die Berechtigung zu sozialer und wirtschaftspolitischer Betätigung schlechtweg abzusprechen. Maßgebend für die Beantwortung dieser Frage ist, ob der Aufgabenkreis, wie er den Innungen durch die Gewerbeordnug gesteckt ist, die Beschäftigung mit Lohnfragen gestattet oder nicht. Daß das Aufgabengebiet von Innungen (freilich anders geartete) sozial- und wirtschaftspolitische Bestätigungen mit umfassen darf, darüber kann schon angesichts der ausdrücklich aufgezählten Einzelaufgaben — vgl. insbesondere § 81 b Ziff. 1 und 3 Gew.O. — kaum ein Zweifel sein. Die Generalklausel des § 81 b Gew.O. ermächtigt aber die Innungen schlechtweg, alle Tätigkeiten in ihren Aufgabenkreis einzubeziehen, die auf irgendwelche den Innungsmitgliedern gemeinsame gewerbliche Interessen gerichtet sind. Es wird keines weiteren Nachweises bedürfen, daß die Beschäftigung mit Lohnfragen ein gewerbliches Interesse betrifft, das zum mindestens den arbeitgebenden[2]) Innungsmitgliedern gemeinsam ist.

a) Nichtarbeitgeber als Mitglieder von Innungen oder Innungsorganen.

Zweifel bestehen vor allem in der Richtung, ob die Tariffähigkeit der freien Innungen etwa aus dem Grunde beeinträchtigt sein könnte, weil ihnen auch Unternehmer angehören oder angehören können, die keine Arbeitgeber sind, mit anderen Worten, weil die freien Innungen evtl. nicht als „reine Arbeitgeberorganisationen" anzusprechen sind. Solche Erwägungen hätten bei den Innungen schon um deswillen eine

[1]) Vgl. Reichsgerichtsentscheidung vom 18. November 1927, auszugsweise abgedruckt im Reichsarbeitsblatt 1928, Amtlicher Teil S. 3; auch R.G.E.Z. Band 107 S. 144.

[2]) Einzelheiten zu den sich aus dieser Einschränkung ergebenden Zweifeln siehe S. 19 ff.

erhöhte Bedeutung, weil nach den §§ 81, 81 b Gew.O den Innungen grundsätzlich nur die Wahrnehmung eines den Innungsmitgliedern gemeinsamen gewerblichen Interesses gestattet ist. Eine Würdigung dieses Gesichtspunktes ergibt folgendes:

Nach § 87 Abs. V G.O. darf Gewerbetreibenden, welche den gesetzlichen und statutarischen Anforderungen entsprechen, die Aufnahme in eine Innung nicht versagt werden. Der § 87 G.O. enthält in seinem Abs. I eine Reihe von gesetzlichen Beschränkungen hinsichtlich des aufnahmefähigen Personenkreises. Dieser durch § 87 Abs. I gezogene Rahmen kann durch statutarische Vorschriften weiterhin eingeengt werden[1]. Nur wenn Prüfungen oder die Zurücklegung einer Lehrlings- oder Gesellenzeit zur statutarischen Voraussetzung für die Aufnahme in die Innung gemacht wurden, enthält das Gesetz weitere Bindungen; im übrigen ist das Statut vollkommen frei in der Wahl der Bedingungen, die es für die Aufnahme an den einzelnen Aufnahmesuchenden stellen will[2]. An sich könnte also auch die freie Innung, wie jeder andere Arbeitgeberverband, die Zulassung von nichtarbeitgebenden Mitgliedern ausschließen und das Ausscheiden von arbeitgebenden Mitgliedern für den Fall des Verlustes dieser Eigenschaft[3] statuieren. Auch die freie Innung könnte sich auf dieser Weise von vornherein zur „reinen" Arbeitgebervereinigung im Kaskel'schen Sinne stempeln. Die rechtliche Behandlung einer solchen ausschließlich aus arbeitgebenden Mitgliedern bestehenden Innung böte kaum eine Besonderheit. Allein Fälle, in denen Innungen statutarisch die in Rede stehende Einschränkung vornehmen, kommen praktisch kaum vor. Erfahrungsgemäß bestimmen vielmehr die Innungen als aufnahmefähig die gesamten unter Ziff. 1—4 des § 87 G.O. oder doch zum mindesten die unter Ziff. 1 des § 87 G.O. genannten Personenkreise. Es wird nach den Ergebnissen der Statistik in der Tat als die Regel bezeichnet werden müssen, daß die Innungen eine recht erhebliche Anzahl von Mitgliedern[4] aufweisen, die regelmäßig weder Gehilfen noch Lehrlinge beschäftigen, also keine tatsächlichen Arbeitgeber

[1]) Vgl. Steinbach Gew.Ordn. 2. Aufl. 1923 A 1 zu § 87.

[2]) Allerdings muß dies generell im Statut geschehen; eine willkürliche Verweigerung der Aufnahme im Einzelfall ist (bei der Erfüllung der gesetzlichen und statutarischen Aufnahmevoraussetzungen) nach § 87 Abs. IV Gew.O. unzulässig.

[3]) Ist dies freilich nicht statutenmäßig festgelegt, dann scheiden Innungsmitglieder im Falle des Verlustes ihrer Arbeitgebereigenschaft auch dann nicht aus, wenn das Statut diese Eigenschaft zur Bedingung für die Aufnahme gemacht hatte. R. Bd. 19 S 182; Pr.M.E. vom 25. 3. 1905 H M.Bl. 69 R.Erg. Bd. 3 S. 501. Zwangsinnungen können zwar eine solche Bestimmung, wonach Mitglieder auszuscheiden haben, sobald sie die Arbeitgebereigenschaft verlieren, auf Grund ihres Zwangscharakters nicht aufnehmen, sie können aber den Kreis der Zwangsmitgliedschaft von vornherein in der Weise beschränken, daß sie nur Gewerbetreibende umfassen, welche der Regel nach Gesellen und Lehrlinge halten. § 100 Abs. II Gew.O. Bei einer in dieser Weise beschränkten Zwangsinnung würde natürlich jeder, der die Arbeitgebereigenschaft in dem vorerwähnten Sinne nicht mehr besitzt, kraft Gesetzes ausscheiden.

[4]) Für das Handwerk darf auf Grund von statistischen Feststellungen angenommen werden, daß etwa jeder zweite Betriebsinhaber sogen. „Alleinmeister" ist. Vgl. die Ergebnisse des Ausschusses zur Untersuchung der Erzeugungs- und Absatzbedingungen der deutschen Wirtschaft „das deutsche Handwerk" Berlin 1930, insbes. Bd. II S. 12 ff.

sind. Das Reichsgericht befaßt sich bei sonstigen Arbeitgeberverbänden mehrfach mit der Frage, welchen Einfluß die Mitgliedschaft von nichtarbeitgebenden Mitgliedern auf die Tariffähigkeit hat, und kommt — allerdings unter der Voraussetzung, daß nur einzelne Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes Nichtarbeitgeber sind — zu dem Ergebnis, daß eine solche Mitgliedschaft von nichtarbeitgebenden Personen unschädlich sei[1]). Karger wendet freilich gegenüber der Anwendung dieses Gesichtspunktes auf die Zwangsinnungen — und das Gleiche wäre für die freien Innungen zutreffend — ein, daß bei Zwangsinnungen die Mitglieder, die selbst nicht Arbeitgeber sind, regelmäßig eine große Gruppe bilden während in den vom Reichsgericht entschiedenen Fällen die nichtarbeitgebenden Verbandsmitglieder eine so geringe Gruppe dargestellt hätten, daß sie dem Verein nicht den Charakter einer Arbeitgebervereinigung hätten nehmen können[2]); in dem Falle einer (Zwangs-) Innung könne von einer Wahrung eines den Innungsmitgliedern gemeinsamen Interesses nicht mehr die Rede sein. Es kommt gegenüber diesen wohl beachtlichen Einwendungen einmal darauf an, was man unter einem „Arbeitgeber" im Sinne des Tarifrechtes verstehen will, und weiterhin darauf, wie man den Begriff des den Innungsmitgliedern „gemeinsamen" Interesses abgrenzen will. Man muß sich vor Augen halten, daß auch das nichtarbeitgebende Innungsmitglied jeden Tag zum Arbeitgeber werden kann, daß es nach seiner ganzen Einstellung einerseits die Fähigkeit und Möglichkeit, Arbeitgeber zu sein, in sich trägt, andererseits aber seiner ganzen Lebens- und Wirtschaftsauffassung nach dem Arbeitgeberstandpunkt huldigt, und kaum einer Verbesserung der Lohn- und Wirtschaftsbedingungen zu Gunsten der arbeitgebenden Mitglieder jemals sich widersetzen oder Kampfmaßnahmen, die ja seinen Betrieb zunächst nicht treffen, entgegenstehen wird. Man wird das vom Reichsarbeitsgericht gefundene Ergebnis, wonach es die Eigenschaft einer Vereinigung als Vereinigung von Arbeitgebern nicht beeinträchtigt, wenn ihr einzelne nichtarbeitgebende Unternehmer angehören, logischerweise auch dann zugestehen müssen, wenn die Zahl der nichtarbeitgebenden (Unternehmer-) Mitglieder eine größere ist. Denn es wäre nicht zu sagen, wo sonst im Einzelfalle die Grenze gezogen werden sollte und es wäre — nachdem einmal das Prinzip durchbrochen ist — auch nicht einzusehen, mit welchen rechtlichen Erwägungen dann eine solche Grenze gezogen werden sollte. Oertmann[3]) bemerkt zu der hier aufgeworfenen Frage sehr zutreffend, daß es nicht darauf ankomme, ob die Mitglieder einer Unternehmervereinigung tätsächlich Arbeitnehmer beschäftigen, sondern darauf, daß die Mitglieder in „potentiellem Sinne" Arbeitgeber sind, daß sie eine abstrakt

[1]) Vgl. REZ. Bd. 111 S. 355 ff.

[2]) Vgl. Karger. Zwangsinnungen und Tarifverträge in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1926 Sp. 484.

[3]) Oertmann, Innungen und Tarifverträge, RA.Bl. 1926 nichtamtlicher Teil S. 747.

auf Arbeitgeberschaft angelegte Berufsstellung haben. Wie Recht und Rechtsausübung, wie Rechtsfähigkeit und das tatsächliche rechtsgeschäftliche Handeln etwas Verschiedenes ist, wie das Unterlassen des letzteren das erstere nicht beeinträchtigt, so ist die abstrakte Arbeitgebereigenschaft nicht identisch mit der augenblicklichen Aktualität dieser Eigenschaft, es kommt nicht darauf an, ob von der Arbeitgebereigenschaft gerade Gebrauch gemacht wird, sondern ob diese Eigenschaft einer Person abstrakt zukommt.[1]) Jede andere Auffassung vom Begriff der Vereinigung von Arbeitgebern müßte auch zu praktisch untragbaren, vom Gesetzgeber keinesfalls gewollten Folgerungen führen.

Nur darf natürlich — und das muß grundsätzlich auch bei Innungen beachtet werden — eine Organisation durch die Beteiligung des nichtarbeitgebenden Elementes nicht die Fähigkeit zur sozialen Gegenspielerschaft verlieren, sie darf nicht der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeit entbehren, als wirtschaftlicher Gegenpol zur Arbeitnehmerschaft aufzutreten. Das ist aber ein ganz anderer rechtlicher Gesichtspunkt, der mit der Frage, ob Arbeitgeber oder nichtarbeitgebender Unternehmer, nicht spezifisch verbunden ist. Die Fähigkeit zur sozialen Gegenspielerschaft kann nämlich aus den verschiedensten Gründen verloren gehen, sie kann natürlich auch aus dem Grunde zu verneinen sein, weil die Mitwirkung zahlreicher nichtarbeitgebender Mitglieder die rechtliche Natur der Vereinigung im ganzen beeinträchtigt. Das Reichsarbeitsgericht[2]) geht in dieser Frage ganz richtig von der Auffassung aus, daß es eine nach den Umständen des einzelnen Falles zu entscheidende Frage ist, ob das Moment der sozialen Gegenspielerschaft gegeben ist. Man braucht sich nur den Fall vorzustellen, daß in einer Stadt, in der eine plötzliche Arbeitslosigkeit für ein bestimmtes Gewerbe eintritt (z. B. Malerberuf), die sämtlichen Gehilfen sich zunächst selbständig machen in der Absicht, sich sogleich nach Behebung der Arbeitslosigkeit wieder in unselbständige Stellung zu begeben. Es wäre denkbar, daß diese bisherigen Gehilfen sich einer bestehenden freien Innung in der Zwischenzeit anschlössen oder daß sie von einer bestehenden Zwangsinnung mit dem Zeitpunkte der Gewerbeanmeldung bezw. des tatsächlichen Beginns der selbständigen Tätigkeit kraft Gesetzes erfaßt würden. Und es wäre wohl auch möglich, daß diese — nach ihrer Wirtschafts- und Lebensauffassung immerhin noch der Arbeitnehmerschaft näherstehenden — Augenblicksgewerbetreibenden auf die Tarifpolitik der betreffenden Innung einen maßgebenden Einfluß zu nehmen beabsichtigen. In einem solchen Falle wäre es eine Tatfrage, ob der betreffenden Innung trotz ihrer Zusammensetzung aus lauter Arbeitgebern — wenigstens in dem obenerwähnten potentiellem Sinne — noch die Fähigkeit zur sozialen Gegenspielerschaft und damit die Tariffähigkeit zukäme.

[1]) Oertmann a. a. O.

[2]) Vgl. die mehrfach erwähnte Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 10. 10. 1928.

Im allgemeinen kann also bei Innungen, auch wenn sie in größerem Umfange nichtarbeitgebende Mitglieder haben, die Tariffähigkeit wegen des Vorhandenseins solcher Mitglieder nicht ernstlich in Zweifel gezogen werden. Zu alledem kommt noch, daß bei freien Innungen ein Mitglied ein jederzeitiges[1]) Austrittsrecht hat, wenn ihm etwa die von der Innung befolgte Tarifpolitik nicht zusagt. Deshalb ist es auch rechtspolitisch vollkommen unbedenklich, zu sagen, daß das Vorhandensein nichtarbeitgebender Mitglieder die Handlungsfähigkeit auf dem Gebiete des Tarifrechts nicht beeinträchtige.

Trifft aber das Gesagte zu, dann kann andererseits nicht daran gezweifelt werden, daß die durch einen Tarifabschluß verfolgten Arbeitgeberinteressen solche sind, die den Innungsmitgliedern — sowohl den arbeitgebenden wie nichtarbeitgebenden Unternehmermitgliedern — gemeinsam sind. Denn eben aus der getroffenen Feststellung, daß die Innung aus dem Grunde als Arbeitgebervereinigung anzusprechen ist, weil grundsätzlich die nichtarbeitgebenden Mitglieder eine abstrakt gleichartige wirtschaftliche Interessenrichtung haben, folgt, daß auch die bei Abschluß von Tarifverträgen verfolgten Ziele für die Gesamtheit der Innung als „gemeinsame" angesprochen zu werden verdienen.

Das ergibt sich im einzelnen noch aus folgenden Erwägungen: Würde man von der engen Anschauung ausgehen wollen, daß — sobald das Individualinteresse eines einzelnen Innungsmitgliedes der Durchführung einer Innungsaufgabe entgegensteht — die Durchführung dieser Aufgabe keine der Innung gemeinsame Interessenverfolgung mehr wäre, dann könnte eine fruchtbare und praktisch wertvolle Innungsarbeit wohl überhaupt nicht mehr entfaltet werden. Denn immer wird das eine oder andere Innungsmitglied behaupten können, daß in irgend einer Weise sein Individualinteresse verletzt[2]) oder nicht in gleichem Maße berücksichtigt sei oder daß er an dieser oder jener Frage überhaupt kein individuelles Interesse habe. So könnten z. B. jene Innungsmitglieder, die selbst keinen ordnungsmäßigen Ausbildungsgang zurückgelegt haben, und die selbst weder Lehrlinge halten noch zu halten berechtigt sind, behaupten, die Erfüllung der Aufgaben des § 81 a Ziff. 3 und 4 Gew.O. bedeute für sie nicht die Förderung eines den Innungsmitgliedern gemeinsamen gewerblichen Interesses. Und doch hat der Gesetzgeber, obwohl er in § 81 Gew.O. als Zwecksetzung aller Innungen nur die Förderung der „gemeinsamen" gewerblichen Interessen gelten läßt, jene Aufgaben ausdrücklich zum gesetzlich notwendigen Betätigungsfeld jeder Innung erhoben! Damit gibt der Gesetzgeber selbst einen wichtigen Anhaltspunkt

[1]) Nach § 87 a Abs. I Gew.O. kann die freie Innung durch statutarische Vorschrift den Austritt von einer höchstens 6 Monate vorher notwendigen Anzeige abhängig machen. In Ermangelung einer solchen Vorschrift ist der Austritt jeweils zum Schluß eines Rechnungsjahres gestattet.

[2]) Es ist z. B. denkbar, daß die Festsetzung einer Lehrlingshöchstzahl oder die Festsetzung einer gewissen Lehrzeitdauer für einzelne Betriebe eine ausgesprochene Schädigung bedeutet.

dafür, in welchem Sinne er den Begriff der „gemeinsamen" gewerblichen Interessen (der in § 81 b wiederkehrt) verstanden wissen will. Es sollen darunter auch Aufgabengebiete verstanden sein, die ein spezifisches Interesse des Berufsstandes als solchen und in diesem Sinne ein dem einzelnen Unternehmer gemeinsames Interesse betreffen. Auch die nichtarbeitgebenden Innungsmitglieder haben übrigens ein Interesse an dem Arbeitsfrieden innerhalb des gesamten Gewerbes, an einer gedeihlichen und ruhigen Wirtschaftsentwicklung. Weiterhin müssen die nichtarbeitgebenden Innungsmitglieder ja selbst bei jedem größeren Auftrag damit rechnen, daß sie plötzlich in die Lage kommen, sei es auch nur vorübergehend, Arbeitnehmer einzustellen. Freilich ist nun denkbar, daß ein nichtarbeitgebendes Innungsmitglied aus unlauteren Konkurrenzrücksichten im Sinne eines die arbeitgebenden Innungsmitglieder schädigenden Ergebnisses abstimmt. Aber einmal würde er damit seine Pflichten als Innungsmitglied verletzen. Zum andern hat es eine nicht vorwiegend aus Arbeitgebern bestehende Innung in der Hand — wie im folgenden dargetan wird —, die Regelung von tariflichen Fragen aus ihrem Wirkungskreis auszuschalten. Tritt aber ein arbeitgebender Gewerbetreibender — obwohl er weiß, daß die Innung die Behandlung tariflicher Fragen in den Kreis ihrer Aufgaben gezogen hat — in eine so zusammengesetzte Innung ein oder verbleibt er gleichwohl in ihr weiterhin als Mitglied, dann hat er eben die aus der Tätigkeit des Verbandes sich ergebenden Folgen — wie auch in anderen Arbeitgeberverbänden — auf sich zu nehmen.

b) Mitwirkungsrecht der einzelnen Mitgliedergruppen in Tariffragen.

Eine weitere in der Literatur sehr umstrittene Frage ist die, welche Innungsmitglieder bei der Beschlußfassung in tariflichen Angelegenheiten zur Mitwirkung berufen sind. Sperling[1]) befaßt sich sehr eingehend mit dieser Frage. Er kommt dabei zu dem Ergebnis einer „bedingten" Tariffähigkeit: Eine Innung sei nämlich dann tariffähig, wenn:

1. die gewerblichen Interessen zur Sicherung des Arbeitsfriedens gleiche sind (§§ 81, 100 G.O.),
2. nur Arbeitgeber[2]) bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen auf seiten der Innung mitwirken (§§ 81, 100, 81 a Ziff. 2 G.O., 1 Tar.-V.).

Flatow[3]) verhält sich der Meinung von Sperling gegenüber gänzlich ablehnend; er bezeichnet sie als eine „juristische unmögliche gekünstelte Konstruktion, die nur die hier (bei Flatow) gezogenen Folgerungen scheue". Ebenso wendet sich v. Krager gegen die Ansicht von Sperling[4]).

[1]) Vgl. die Aufsätze von Sperling in Schlichtungswesen 1925 S. 109, 206, ferner 1926 S. 26, endlich den in der nächsten Anmerkung zitierten Aufsatz.

[2]) Vgl. Sperling, bedingte Tariffähigkeit von Innungen, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1926, insbesondere Sp. 500. ähnlich das Kammergericht v. 31. 5. 1924 in J.W.Schr. 1925 S. 272.

[3]) Flatow a. a. O. S. 511 A 2.

[4]) v. Karger a. a. O., insbesondere S. 507.

Die Tragweite der Sperling'schen Ansicht wäre eine sehr große; würde nicht die Innung als solche, vermittels der ihr durch Gesetz und Statut zugewiesenen Organe, in der Regel also vermittels eines Gesamtbeschlusses der Innung, den für einen Tarifabschluß erforderlichen Innungswillen bilden, sondern ein Teil ihrer Mitglieder, dann würde damit eben die Tariffähigkeit der Innung als solcher abgelehnt. Nicht die Innung hätte dann die Fähigkeit, Schöpferin tariflicher Rechte und Pflichten zu sein, sondern lediglich eine in ihr stehende „Arbeitgebervereinigung", die aber dann — wenn man an der These festhalten will, daß die Innung gleichwohl als solche Tarifträgerin sei — mit Wirkung für die Innung handeln würde. Eine solche Konstruktion ist weder innerlich berechtigt noch auch kann sie auf irgendwelche positive Rechtsvorschriften gestützt werden. Die Innung, so wie sie durch die Reichsgewerbeordnung konstituiert wurde, ist als eine Einheit aufzufassen, und die Frage geht eben darum, ob diese Einheit, diese öffentliche Korporation als solche die Tariffähigkeit besitzt. Zunächst muß der Betrachtung dieser Fragen der Hinweis vorangestellt werden, daß stimmberechtigt in der Innungsversammlung grundsätzlich alle[1]) der Innung angehörenden natürlichen und juristischen Personen sind, sofern in ihrer Person nicht ein Ausschließungs- (§ 93b Gew.O.) oder ein Behinderungsgrund (§ 93c Gew.O.) vorliegt. Diese Bestimmungen sind zwingenden Rechts. Es geht also nicht an, bei Innungsangelegenheiten, deren Erledigung statutenmäßig der Innungsversammlung zukommt, Innungsmitglieder von der Abstimmung auszuschließen. Daß aber bei Tarifabschlüssen für eine Innung eine Innungsangelegenheit vorliegt, für deren Erledigung nach einer gesetzlichen Präsumtion die Innungsversammlung zuständig ist, darüber kann wohl kein Zweifel sein; erklärt man überhaupt den Tarifabschluß mit Wirkung für und gegen die Innung für zulässig, dann kann über einen solchen Tarifabschluß nur von einem Organ der Innung beschlossen werden, das in gesetzlich zulässiger Weise durch statutarische Vorschrift zu einem solchen Beschluß berufen ist. Wie weiter unten anläßlich der Behandlung der Zwangsinnungen noch näher dargelegt werden wird, ist es unmöglich, ohne gesetzliche oder statutarische Grundlage das Vorhandensein eines solchen Organs zu unterstellen. Es geht nicht an, etwa aus dem Begriffe der Tariffähigkeit ohne irgend welche positive Rechtssätze vollkommen neue Innungsorgane im Wege der Auslegung finden zu wollen. Besteht aber kein solches gesetzlich oder statutenmäßig gebildetes Organ der Innung, dann kann auch der von den arbeitgebenden Mitglieder einer

[1]) Vgl. die §§ 93a—c der Gew.O. in der Fassung der Novelle vom 11. 2. 1929 RGBl. I S. 21 ff.; Begründung des Reichswirtschaftsministers hiezu A 1 Nr. 1835, Reichstagsdrucksache Nr. 405. Auch nach der bisherigen Fassung des § 93a Gew.O. konnte wohl kein Zweifel sein, daß das Stimmrecht in der Innungsversammlung grundsätzlich allen volljährigen Innungsmitgliedern zukam, sofern sie nicht der bürgerlichen Ehrenrechte verlustig waren oder durch gerichtliche Anordnung in der Ver-Verfügung über ihr Vermögen beschränkt waren oder sofern ihnen nicht in zulässiger Weise — § 93a Abs. III und IV der Gew.O. in der bisherigen Fassung — die Teilnahme an den Geschäften der Innung gesperrt war.

Innung beschlossene Tarifvertrag kein solcher der Innung sein; man könnte schließlich — um zu der Annahme einer Rechtsverbindlichkeit der getroffenen Tarifabmachungen zu kommen — noch daran denken, die Gesamtheit der beschlußfassenden Arbeitgebermitglieder der Innung als eine besondere Arbeitgeberorganisation anzusprechen, deren Beschlüsse natürlich nur für sie, nicht aber für die Innung bindend wären. Aber auch das wird abzulehnen sein. Denn für die Annahme einer Vereinigung in tarifrechtlichem Sinne ist doch zum mindesten erforderlich, daß der Zusammenschluß bewußt erfolgt, daß durch irgend einen gemeinsamen Rechtsakt eine Einigung über den Mitgliederkreis hergestellt wird und daß die Vereinigung als solche den Willen hat, im Wirtschaftsleben als Rechtssubjekt aufzutreten und für sich (nicht für die Innung) abzuschließen, kurz, daß sie sich stillschweigend oder ausdrücklich eine Art Verfassung gegeben hat. Bildet sich neben der Innung, wie dies jetzt vielfach geschieht, eine zwar aus sämtlichen arbeitgebenden Innungsmitgliedern bestehende, im übrigen aber von der Innung unabhängige Arbeitgebervereinigung, dann ist die Rechtslage natürlich vollkommen einwandfrei.

Es wäre wohl rechtlich denkbar, daß die Gesamt-Innung als Tarifträgerin sich selbst im Rahmen des Gesetzes gewisser Rechte begibt und durch statutarische Vorschrift den Erfolg herbeiführt, daß einem Teil ihrer Mitglieder ganz oder für ein bestimmtes Gebiet die für die Erledigung notwendigen Beschlüsse faßt. Das ist nach der Gewerbeordnung auf zwei Wegen denkbar: Einmal dadurch, daß gemäß § 92 Abs. III Gew.O. eine aus gewählten Vertretern bestehende Innungsversammlung[1]) durch Statut geschaffen wird, zum andern dadurch, daß ein Ausschuß mit selbständigen Beschlußbefugnissen für die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gemäß § 92 Abs. II Gew.O. gebildet wird. Auf diese Weise wäre es möglich, daß die Innung nur tatsächlich arbeitgebende Mitglieder in ihre Innungsversammlung oder als Mitglieder des fraglichen Ausschusses wählt. Zwar hat ja die Zulässigkeit von Ausschüssen in erster Linie wohl den gesetzgeberischen Zweck, kleinere und beweglichere Organe für die Wahrnehmung gewisser laufender Tätigkeiten zu schaffen: Aber diese Zweckbestimmung ist im Gesetze kein begriffliches Kriterium des Ausschusses einer Innung geworden. Man kann solche Ausschüsse auch unter dem Gesichtspunkt schaffen, daß sie für die Erledigung bestimmter Innungsaufgaben aus Mitgliedern von besonderer Sachkunde oder auch aus Mitgliedern, die ein gleichgerichtetes Interesse haben, gebildet werden. Bestimmungen in Innungsstatuten, die nur die arbeitgebenden Mitglieder zur Abstimmung zulassen wollen[2]), wird man nach Möglichkeit dahin ausdeuten müssen, daß damit

[1]) Hier würde die Gesamtheit der Innungsgeschäfte einem kleineren Kreis von Innungsmitgliedern zugewiesen werden.

[2]) Vielfach kann man neuerdings in Innungsstatuten z. B. die Bestimmung finden: „An der Abstimmung über die Annahme von Tarifverträgen dürfen sich nur diejenigen stimmberechtigten Innungsmitglieder beteiligen, die in der Regel Arbeitnehmer beschäftigen."

für die Behandlung von tariflichen Angelegenheiten ein besonderes, nur aus den arbeitgebenden Innungsmitgliedern bestehendes Organ gebildet werden soll. Jedenfalls darf man bei der Auslegung von Innungsstatuten nicht an der formalen Tatsache kleben, ob der Ausdruck „Ausschuß" im Statut erwähnt ist, sondern muß davon ausgehen, ob die vorerwähnte Auslegungsmöglichkeit etwa infolge unzweideutiger gegenteiliger Satzungsäußerungen ausgeschlossen erscheint oder nicht.

Das rechtlich Wichtige bleibt bei der Tätigkeit solcher satzungsmäßig gebildeter Organe immer, daß die Durchführung der von ihnen gefassten Beschlüsse jeweils die Innung als solche verpflichtet[1]) und, was die Deckung der so entstehenden Kosten anlangt, regelmäßig alle Innungsmitglieder treffen wird. Allerdings kann die Innung die aus der tariflichen Betätigung erwachsenden Kosten — soweit sie nicht aus den Erträgnissen des vorhandenen Vermögens oder aus sonstigen Einnahmen Deckung finden — auf Grund statutarischer Vorschrift auch in der Weise umlegen, daß sie Innungsmitglieder, die der Regel nach weder Gesellen noch Lehrlinge beschäftigen, von der anteiligen Zahlung dieser Kosten freistellt. Das ergibt sich hinsichtlich der Zwangsinnungen deutlich aus der Vorschrift des § 100s der Gew.O.[2]), insbesondere seines Abs. II, hinsichtlich der freien Innungen ergibt sich dies aus § 89 G.O. und e contrario aus der eben zitierten Bestimmung des § 100s G.O.: Freie Innungen sind in der Festsetzung des Beitragsfußes gemäß § 89 G.O. überhaupt nicht näher gebunden[3]). Auf diese Weise könnte die Innung sich durch Umlegung der Kosten auf die nichtarbeitgebenden Mitglieder für unliebsame Ausgaben aus ihrer tariflichen Betätigung an den unmittelbar interessierten Innungsmitgliedern wieder schadlos halten. Das gilt aber nach dem klaren Wortlaut der einschlägigen Bestimmungen nur, soweit die Kosten nicht schon aus den Renten des Innungsvermögens oder aus den sonstigen Einnahmen der Innung Deckung finden[4]).

c) Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen als Mitglieder von Innungen und Innungsorganen.

Hat nun der Umstand, daß einer Innung auch Arbeitnehmer oder nichtselbständige Personen als Mitglieder angehören oder angehören können, ausschlaggebenden Einfluß auf die Tariffähigkeit? In Betracht kommen hierbei die Bestimmungen des § 87 Ziff. 2—4, sowie der §§ 100f, 100g

[1]) Z. B. Durchführungspflicht, Friedenspflicht hinsichtlich des Tarifvertrages, Schadenersatzansprüche gegen die Innung wegen tarifwidrigen Verhaltens der Innung etc.

[2]) § 100s der Gew.O. bestimmt hinsichtlich der Zwangsinnungen: „Für die Aufbringung der aus der Errichtung und Tätigkeit der Innung und des Gesellenausschusses erwachsenden Kosten ist der Beitragsfuß in der Weise festzusetzen, daß die Heranziehung der einzelnen Betriebe unter Berücksichtigung ihrer Leistungsfähigkeit zu erfolgen hat . . . Durch Statut kann bestimmt werden, daß Innungsmitglieder, welche der Regel nach weder Gesellen noch Lehrlinge beschäftigen, von der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen befreit oder mit geringeren Beiträgen . . . heranzuziehen sind.

[3]) Vgl. Landmann zu § 89 A 2 am Ende.

[4]) Landmann A 2 zu § 89.

der Gewerbeordnung. Hinsichtlich der Zwangsinnungen ist den Guts- und Fabrikhandwerkern, soweit sie weder Gesellen noch Lehrlinge beschäftigen, ferner den Werkmeistern, früheren Werkmeistern sowie Hausgewerbetreibenden „für ihre Person" ein gesetzliches Beitrittsrecht eingeräumt. Außerdem können auch Gesellen und Lehrlinge beschäftigende Guts- und Fabrikhandwerker, denen gesetzlich kein Beitrittsrecht gesichert ist, auf Grund statutarischer Bestimmung als Vollmitglieder[1]) zwangsweise erfaßt werden. Bei freien Innungen ist ein gesetzliches Beitrittsrecht in vorstehendem Sinne nicht gegeben. Die Frage, welche Personenkreise und unter welchen Voraussetzungen die einzelnen beitrittsberechtigt sind, hängt von den Satzungsbestimmungen ab.[2]) Jedoch umschreibt das Gesetz den aufnahmefähigen Personenkreis hinsichtlich aller Innungen in § 87 näher; hienach können bei Vorhandensein einer entsprechenden Satzungsbestimmung in freie Innungen eintreten: Werkmeister, frühere Werkmeister, Guts- und Fabrikhandwerker. Die Hausgewerbetreibenden erwähnt § 87 nicht ausdrücklich in dem als aufnahmefähig bezeichneten Personenkreis. Die Ziff. 1 dieser Bestimmung, die von „selbständigen" Gewerbetreibenden spricht, kann als Rechtsgrundlage für die Aufnahmefähigkeit von Hausgewerbetreibenden nach Inkrafttreten der Novelle von 1929 unmittelbar wohl nicht mehr in Frage kommen, nachdem hinsichtlich der Hausgewerbetreibenden der Gesetzgeber ausdrücklich feststellt, daß sie nicht zu den der Zwangsinnungspflicht unterliegenden selbständigen Gewerbetreibenden[1]) zählen; das ergibt sich e contrario[3]) aus dem § 100g in Verbindung mit § 100f und § 104o der Gew.O. (in der Fassung der Handwerksnovelle vom 11. 2. 1929). Damit hat der Gesetzgeber den Begriff des „selbständigen" Gewerbetreibenden im Sinne der Innungszugehörigkeit jedenfalls negativ dahin bestimmt, daß alle Hausgewerbetreibenden künftig nicht mehr hierzu zu rechnen sind.[4]) Hausgewerbetreibende gehören also nicht mehr zu den nach § 87 Zlff. 1 aufnahmefähigen Personen. Andererseits wird man Hausgewerbetreibende, die nach der derzeitigen Auffassung der Gewerbeordnung eine eigenartige Zwischenstellung zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den abhängigen Arbeitnehmern einnehmen, wohl kaum zu den „in landwirtschaftlichen oder gewerblichen Betrieben gegen Entgelt beschäftigten Handwerkern" der Ziff. 4 des

[1]) Im Gegensatz zu den nur „für ihre Person" zugelassenen Mitgliedern.

[2]) Vgl. Rohmer, Handwerksordnung 1930 A 2 und 5 zu § 87 Gew.O. Es können z. B. bestimmte Eigenschaften wie Volljährigkeit als Voraussetzung für die Aufnahme verlangt werden.

[3]) Die Hausgewerbetreibenden sind ausdrücklich unter den „beitrittsberechtigten" Handwerkern des § 100g Gew.O. aufgezählt; daraus ist zu folgern, daß sie nicht zu den beitrittspflichtigen Personen des § 100f gehören können. Sie können also — da diese Beitrittspflichtigen alle selbständigen Handwerksbetriebe umfassen — § 104o — auch nicht zu diesen selbständigen Handwerkern zählen. Auch der Reichsarbeitsminister kommt in seinem Bescheid vom 2. März 1929 — allerdings ohne nähere Begründung — zu dem Ergebnis, daß für die Zukunft die Hausgewerbetreibenden nicht mehr zwangsinnungspflichtig sind.

[4]) Leider hat es der Gesetzgeber dabei versäumt den Begriff des Hausgewerbetreibenden, über den recht wohl verschiedene Definitionen denkbar sind, näher zu umschreiben.

§ 87 zählen dürfen. Trotzdem aber wird es der ratio legis entsprechen, ihre Aufnahmefähigkeit bei freien Innungen zu statuieren: Denn wenn das Gesetz den Hausgewerbetreibenden ausdrücklich die Beitrittsberechtigung bei Zwangsinnungen zusichert, wenn es ferner gewissen abhängigen Personengruppen die Aufnahmemöglichkeit zuspricht, dann wird es erst recht den immerhin eine gewisse wirtschaftliche und rechtliche Unabhängigkeit genießenden Hausgewerbetreibenden die Aufnahmefähigkeit nicht haben versagen wollen (Schluß a fortiori). Auch muß man wohl sagen, daß der § 87 gegenüber den §§ 100f, g die übergeordnete Bestimmung ist, daß er die Aufnahmefähigkeit für alle Arten von Innungen erschöpfend umreißen will (§ 100c) und daß er demgemäß mindestens alle Gruppen umfassen muß, die das Gesetz ausdrücklich als beitrittspflichtig oder beitrittsberechtigt bei Zwangsinnungen bezeichnet. Diese über die Zugehörigkeit von Hausgewerbetreibenden bestehenden Bestimmungen verdienen auch praktisch eine ziemliche Beachtung. Während nämlich die Zugehörigkeit von reinen Arbeitnehmern nur vereinzelt vorkommen wird und durchaus die Ausnahme bilden wird, ist es sehr wohl denkbar, daß Hausgewerbetreibende in einer Innung, ja sogar in einer Zwangsinnung schlechtweg dominierend sind. Man braucht hier nur an Gegenden mit ausgesprochen hausgewerblicher Tätigkeit[1]) zu denken.

Die vorstehenden einleitenden Ausführungen waren notwendig, um darzutun, in welchem Umfange heute das Gesetz Arbeitnehmern und (im Sinne der Innungszugehörigkeit) „unselbständigen" Personen die Möglichkeit des Erwerbs von Innungsmitgliedschaften eröffnet hat. Betrachtet man diesen Kreis der, über die eigentliche gewerbliche Unternehmerschaft hinaus, zugelassenen Personen, so kann man unschwer feststellen, daß es durchwegs Personenkategorien sind, die innerhalb der Arbeitnehmerschaft eine technisch leitende Rolle oder doch eine besondere Stellung[2]) in ihrem Verhältnis zur Arbeitnehmerschaft einnehmen und von denen nach ihrer ganzen Einstellung angenommen werden darf, daß sie den in Innungen (als Unternehmerorganisationen) behandelten Fragen das nötige Interesse und Verständnis entgegenbringen werden.

Der hier zu prüfende Gesichtspunkt ist der, ob die Mitgliedschaft von Arbeitnehmern der geschilderten Art oder der sonstigen oben erwähnten Gruppen die Tariffähigkeit der Innung beeinträchtigen kann. Der Gesichtspunkt, daß die Zugehörigkeit von Angehörigen des gegnerischen Berufskreises eine Rückwirkung auf den arbeitsrechtlichen Charakter einer Koalition hat, spielt ja praktisch wohl bei den Arbeit-

[1]) Z. B. Korbmachergegenden, Gegenden mit Stickereihausgewerbe etc.

[2]) Vgl. die Begründung zur Novelle zur Gewerbeordnung von 1890, die hinsichtlich der Werkmeister ausführt „die Werkmeister bilden eine Zwischenstufe zwischen den Arbeitgebern und höheren Betriebsbeamten einerseits und den Arbeitern andererseits und haben eine erhebliche Bedeutung für das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern für die Ausbildung und Erziehung der jugendlichen Arbeiter, für die Aufrechterhaltung von guter Sitte und Ordnung in den Werkstätten und für die Unfallverhütung".

nehmervereinigungen[1]) die größere Rolle. Der Entwurf eines Tarifvertragsgesetzes hält es sogar für richtig, nur hinsichtlich der Arbeitnehmervereinigungsn in der erwähnten Beziehung eine gesetzliche Sicherung ausdrücklich zu fixieren.[2]) De lege lata jedenfalls muß man sich damit abfinden, daß die Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Tarifvertragsverordnung vollkommen gleichartig gegenübergestellt wurden. Wenn man schon über den Wortlaut des Gesetzes hinaus aus der Eigenart des Tarifrechts gewisse Kriterien feststellt, dann müssen die so gefundenen Merkmale in gleicher Weise auch für Vereinigungen von Arbeitgebern gelten. Man wird also in Uebereinstimmung mit Rechtsprechung und dem überwiegenden Teile des Schrifttums davon ausgehen können, daß eine Arbeitgebervereinigung Angehörige der gegenteiligen Berufsgruppe (Arbeitnehmer) grundsätzlich nicht als Mitglieder, jedenfalls nicht als in den betreffenden Fragen stimm- und mitwirkungsberechtigte Mitglieder haben darf, wenn sie nicht ihre Eigenschaft als Arbeitgebervereinigung in tarifrechtlichem Sinne verlieren will. Die Ansicht von Flatow[3]), wonach es auf die Tariffähigkeit einer Arbeitgebervereinigung ohne Einfluß ist, wenn ihr auch Arbeitnehmer angehören, ist in dieser Allgemeinheit jedenfalls abzulehnen. Denn zum mindesten muß man zugeben, daß bei den Arbeitgebervereinigungen von Kleinunternehmern, die in tarifrechtlichen Angelegenheiten weniger erfahren sind, die Anwesenheit und Mitwirkung von Arbeitnehmern die soziale Gegenspielerschaft der Vereinigung ebenso erschüttern kann, wie im umgekehrten Falle bei einer Arbeitnehmervereinigung, umsomehr, wenn es sich um Mitglieder handelt, die etwa — wie bei Zwangsinnungen — auf Grund gesetzlichen Beitrittsrechtes gegen den Willen der bisherigen Innungsmitglieder ihre Mitgliedschaft erlangt haben. Man braucht dabei nur an den praktisch möglichen Fall denken, daß gerade die Stimmen dieser Arbeitnehmer den Ausschlag für die Annahme oder Ablehnung eines Tarifabschlusses geben können.

In vorliegendem Falle ist für die rechtliche Betrachtung zu unterscheiden zwischen Hausgewerbetreibenden und reinen Arbeitnehmern oder sonstigen arbeitnehmerähnlichen Personen.

---

[1]) Vgl. die Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts über Werkvereine und wirtschaftsfriedliche Vereinigungen, ferner die Broschüre von Sperling: „Tariffähigkeit von Werkvereinen, Stuttgart 1929".

[2]) Vgl. den mehrfach erwähnten Entwurf § 4 Abs. III: „Vereinigungen von Arbeitnehmern sind nur dann tariffähig, wenn sie

1. die Mitgliedschaft nicht von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb abhängig machen,
2. Arbeitgeber als Mitglieder nicht aufnehmen,
3. die Interessen ihrer Mitglieder selbständig und unabhängig wahrnehmen."

[3]) Vgl. Flatow, Kommentar zum Arb.-Gerichtsgesetz A 3 B zu § 10, Auflage 1928 S. 104: „Praktische Schwierigkeiten entstehen für die Entscheidung darüber, ob eine dieses Ziel verfolgende Vereinigung von Arbeitgebern als tariffähige und damit als wirtschaftliche Vereinigung anzuerkennen ist, insofern nicht, als unter den gegebenen wirtschaftlichen Verhältnissen eine Beeinflussung der Unabhängigkeit der Vereinigung von der Arbeitnehmerseite, die sie zur Trägerin des Arbeitgeberinteresses ungeeignet machen würde, nicht in Frage kommt."

Hausgewerbetreibende sind nämlich in der Regel weder wirtschaftlich noch rechtlich in der gleichen Abhängigkeit wie der Arbeitnehmer.[1]) Sie erwerben das von ihnen benötigte Material vielfach durch selbständigen Einkauf zu Eigentum, sie setzen das von ihnen hergestellte Produkt zu einem von vornherein oft nicht fest bestimmten Preis an ihre Verleger bestmöglichst ab, sie tragen also ein ähnliches wirtschaftliches Risiko, wie etwa ein sonstiger gewerblicher Kleinunternehmer; sie sind außerdem nicht zur Einhaltung bestimmter Arbeitsstunden verpflichtet, ja sie sind da und dort nicht einmal an eine festbestimmte Arbeitsleistung gebunden. Die von ihnen mit ihren Auftraggebern oder Abnehmern abgeschlossenen Verträge sind keine Arbeitsverträge, sondern Werkverträge oder Kaufverträge. Rein äußerlich gesehen, beruht die Besonderheit, die die Hausgewerbetreibenden zeigen und die ihnen die besondere, auch rechtlich vielfach anerkannte Stellung verschafft hat, hauptsächlich darauf, daß sie nicht direkt an den Kunden, sondern nur an Wiederverkäufer (Verleger oder Großunternehmer) absetzen und daß sie in der Regel ein und denselben oder mehrere bestimmte Wiederverkäufer beliefern. Sie kommen damit naturgemäß häufig in ein gewisses wirtschaftliches Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Verlegern. Im übrigen weisen sie also durchaus die Kriterien[2]) auf, die man zum Begriff des selbständigen Gewerbetreibenden verlangt. Wenn trotzdem das Gesetz sie im Sinne der Innungspflicht als „unselbständig" behandelt, so ist das lediglich eine Feststellung für ein gewisses Gebiet, eine gesetzliche Feststellung, die aber ihre allgemeine rechtliche Eigenart nicht verändern kann. Für die Beurteilung der Frage, welchen Einfluß die Mitgliedschaft von Hausgewerbetreibenden auf den arbeitsrechtlichen Charakter einer Innung ausübt, ist nicht maßgebend, ob die Hausgewerbetreibenden als unselbständig hinsichtlich ihrer Innungszugehörigkeit zu gelten haben, sondern ob die hausgewerbetreibenden Mitglieder mehr als Arbeitnehmer oder mehr als Arbeitgeber im Sinne des Tarifrechts anzusehen sind. In dieser Hinsicht sind vor allem die Bestimmungen des Hausarbeitsgesetzes vom 30. 6. 1923 zu beachten. „Hausarbeiter"[3]) gelten für tarifliche Abmachungen als Arbeitnehmer im Sinne des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918. Auch „sonstige Hausgewerbetreibende", die den überwiegenden Teil ihres Verdienstes aus ihrer eigenen Arbeit am Stück beziehen, können, soweit ein Bedürfnis dazu vorhanden ist, den Haus-

[1]) Unterscheiden muß man von den Hausgewerbetreibenden die sogen. „Heimarbeiter" (Außenarbeiter), welche unselbständige Lohnarbeiter sind und sich von anderen Arbeitern nur dadurch unterscheiden, daß sie — meist aus zufälligen Gründen, wie Platzmangel — nicht in der Werkstatt des Arbeitgebers, sondern in eigener Arbeitsstätte arbeiten, vgl. Landmann A 3b zu § 100f. Ihr Verhältnis zu ihrem Dienstherrn ist ein reines Arbeitsverhältnis; als Arbeitnehmer sind sie auch keinesfalls beitrittsberechtigt bei Zwangsinnungen oder überhaupt aufnahmefähig in Innungen.

[2]) Ueber die verschiedenartige Abgrenzung, die der Begriff des Hausgewerbetreibenden im Schrifttum und in den einzelnen Gesetzen gefunden hat, vgl. Rohmer, Kommentar zum Hausarbeitsgesetz, Berlin 1924 S. 24 ff.

[3]) Vgl. §§ 28 Abs. II, 18 des Hausarbeitsgesetzes vom 30. 6. 1923 RGBl. 1923 S. 472.

arbeitern gleichgestellt werden und damit im Sinne der Tarifvertragsverordnung zu Arbeitnehmern gestempelt werden. Sie „gelten", wenn sie kraft Beschlusses des Fachausschusses den Hausarbeitern gleichstehend erklärt wurden, für die von ihren Verbänden abgeschlossenen oder für Hausarbeiter ihres Faches als allgemeinverbindlich genehmigten Tarifverträge als „Arbeitnehmer". Aber nur für dieses Gebiet. Damit ist nicht gesagt, daß sie tatsächlich und wirtschaftlich keine Unternehmer oder keine selbständigen Gewerbetreibenden sind. Sie können vielmehr sogar Arbeitgeber sein. Freilich werden von ihnen meist nur Familienangehörige oder sonstige Verwandte beschäftigt. Es wird allerdings häufig schwer sein zu sagen, wann ein Hausgewerbetreibender bereits in einer unternehmergleichen Selbständigkeit sich befindet und wann er als in arbeitnehmerähnlicher Abhängigkeit befindlich zu erachten ist. Das kann nur bei Berücksichtigung der Verhältnisse des einzelnen Falles entschieden werden. Vor allem darf dabei folgendes nicht übersehen werden; die Tatsache, daß jemand nach der einen Seite noch als Arbeitnehmer gilt, schließt noch nicht aus, daß er nach der anderen Seite hin (im gleichen Berufe) Personen in wirtschaftlicher Abhängigkeit beschäftigt, also nach dieser Richtung Arbeitgeber[1]) ist und Arbeitgeberinteressen hat. Es ergibt sich also die bemerkenswerte Feststellung, daß der Begriff des Arbeitgebers im Sinne des Tarifrechts eine nur relative Bedeutung hat[2]). Hausgewerbetreibende mit der oben geschilderten rechtlichen und wirtschaftlichen Stellung werden in der Regel wohl nicht als arbeitnehmerähnliche Personen angesprochen werden können und durch ihre Mitgliedschaft in Innungen wird deren Tariffähigkeit als Arbeitgeberorganisation nicht zerstört, auch wenn der Betreffende vorwiegend oder ausschließlich Verwandte beschäftigt. Jedenfalls aber muß der „sonstige Hausgewerbetreibende", der nach § 18 des Hausarbeitsgesetzes durch Beschluß des Fachausschusses den Hausarbeitern, also Arbeitnehmern, gleichgestellt ist, trotzdem für die Tarifbetätigung einer Innung oder eines sonstigen Arbeitgeberverbandes, dem er angehört, immer als Arbeitgeber[3]) angesprochen werden.

Andererseits wird nach dem oben Ausgeführten die Mitgliedschaft von Werkmeistern oder sonstigen abhängigen Handwerkern (Gutshand-

[1]) Vgl. die oben geschilderten Rechtsfiguren des Guts- und Fabrikhandwerkers, auch Landmann A 3a zu § 100f Gew.O.

[2]) Es kommt z. B. praktisch vor, daß Zwangsinnungen (von Korbmachern etc.), also Vereinigungen von selbständigen Gewerbetreibenden, Tarifverträge (allerdings nur im Sinne des Hausarbeitsgesetzes) mit Vereinigungen von Industriellen abschließen. Andererseits bestünde rechtlich kein Hindernis, daß die gleiche Zwangsinnung, der zahlreiche arbeitgebende Unternehmer angehören, mit einer Vereinigung von Arbeitnehmern gleichzeitig einen Vertrag in ihrer Eigenschaft als Arbeitgebervereinigung schlösse. Dabei darf freilich nicht übersehen werden, daß in Kollektivverträgen mit Zwischenmeistern, Hausgewerbetreibenden etc. je nach dem Maße der Unabhängigkeit unter Umständen auch Kartellverträge gefunden werden können. Vgl. hiezu die Abhandlung „Kartellverträge oder Tarifverträge" in der Zeitschrift „Verbandsrecht und Verbandspraxis", 1930, Heft 3 S. 45 ff.

[3]) Ein Beschluß nach § 18 des Hausarbeitsgesetzes kann, wie auch Romer A 1a zu § 18 zutreffend bemerkt, nur dann in Frage kommen, wenn der Betreffende nicht bereits als Hausarbeiter im Sinne des § 1 gilt, wenn er also fremdes, nicht zu seiner Familie gehöriges Personal beschäftigt.

werkern, Fabrikhandwerkern) die Tariffähigkeit einer Innung zerstören können. Freilich ist es noch nicht genügend für die Annahme eines Zerstörtseins der Tariffähigkeit, wenn lediglich Gesetz oder Satzung solchen Personen eine Beitrittsmöglichkeit eröffnet: Solange von der Beitrittsmöglichkeit kein Gebrauch gemacht wurde, solange auf diese Weise nicht die tatsächliche Einstellung der Innung beeinträchtigt wurde, solange darf auch die Innung als tariffähig gelten. Denn die bloße Möglichkeit des Beitritts von Arbeitnehmern schafft noch keine Abhängigkeit oder Unselbständigkeit in irgend einer Beziehung. Nur die Tatsache einer gewissen psychologischen Einstellung oder einer gewissen wirtschaftlichen und finanziellen Abhängigkeit (nicht schon die rechtliche Möglichkeit hiezu) läßt die Fähigkeit zur sozialen Gegenspielerschaft als erschüttert erscheinen. Würde man zu dem Ergebnis kommen wollen, daß schon die Möglichkeit des Beitritts von Arbeitnehmern die Tariffähigkeit beeinträchtige, dann müsste ipso jure jede Zwangsinnung der Tariffähigkeit entbehren.[1]) Im übrigen führt die hier vertretene Auffassung auch praktisch zu keinen besonderen Härten: Denn die freie Innung kann sich durch eine entsprechende Abgrenzung ihres Mitgliederkreises die Tariffähigkeit ohne weiteres sichern. Zwangsinnungen haben sie ebenfalls, solange ein Beitritt von Arbeitnehmern nicht erfolgt ist (was die Regel bildet). Erfolgt allerdings — was vom Willen der Zwangsinnung unabhängig ist — der Beitritt von Arbeitnehmern, dann erlischt damit im allgemeinen die Tariffähigkeit, wenn das Statut nicht Vorsorge trifft, daß jene Mitglieder keinerlei Einfluß auf Tariffragen nehmen. Denn die Möglichkeit einer Einflußnahme von Arbeitnehmervertretern und insbesondere ihre Mitwirkung bei Tarifabschlüssen würde die volle Unabhängigkeit der Innung als einer Arbeitgeberorganisation beeinträchtigen.[2]) Ein solches Mitwirkungsrecht auch bei allen Innungsangelegenheiten, deren Erledigung der Innungsversammlung vorbehalten ist, steht zwar grundsätzlich jedem Innungsmitglied zu. Allein sämtliche Innungen können die Mitwirkung solcher Mitglieder, wie bereits erwähnt, durch die Bildung entsprechender Ausschüsse ausschalten. Bei Zwangsinnungen ist außerdem noch vorgesehen, daß das Statut die Rechte der nur für ihre Person beigetretenen Innungsmitglieder näher regelt. (§ 100g Abs. II G.O.) Da das Gesetz für die Regelung dieser Rechte keinerlei Richtlinien gibt, darf angenommen werden, daß die Innungen frei sind in der Frage, welches Maß von Rechten jenen Innungsmitgliedern eingeräumt wird. Sie werden also auch bei einzelnen Innungsangelegenheiten von der Abstimmung und überhaupt von der

[1]) Da bei ihnen kraft Gesetzes gewissen Arbeitnehmern ein Beitrittsrecht gesichert ist.

[2]) Allerdings sind hier die Gedankengänge des Reichsarbeitsgerichtsurteils vom 10. 4. 29 (auszugsweise abgedruckt in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1929, Sp. 652) zu würdigen, denen im allgemeinen beigetreten werden kann. Es spielt also die wirtschaftliche und soziale Interessenlage des betreffenden Arbeitnehmermitgliedes im Verhältnis zu den arbeitgebenden Innungsmitgliedern eine Rolle, sodaß also die Frage der Tariffähigkeit in solchen Fällen doch wohl auf die Verhältnisse des einzelnen Falles bezogen werden muß.

Mitwirkung ausgeschlossen werden können. (Allerdings darf ein solcher Ausschluß nicht soweit gehen, daß das betreffende Mitglied alle wesentlichen Mitgliedschaftsrechte verliert!) Andererseits hat die erwähnte Einschränkung, was die Pflichten der für ihre Person beigetretenen Mitglieder anlangt, ohne weiteres auch die Bedeutung, daß der Beitritt keine Wirkung haben soll für ein etwaiges bei diesen Innungsmitgliedern beschäftigtes Personal.[1]) Es erwächst also für ein solches Personal keine Zuständigkeit des Innungsausschusses für Lehrlingsstreitigkeiten, kein Recht auf Vertretung im Gesellenauschuß etc. Man wird wohl auch sagen müssen, daß sich ein von der Innung abgeschlossener Tarifvertrag angesichts der positiven Bestimmung der Gewerbeordnung auch nicht auf das etwaige Personal jener Mitglieder erstrecken würde. Praktisch freilich kann diese Frage ja weder bei den Guts- oder Fabrikhandwerkern, noch bei den Werkmeistern eine Rolle spielen.[2]). Die Werkmeister scheiden als Arbeitgeber überhaupt aus. Die Guts- und Fabrikhandwerker haben aber nur dann ein gesetzliches Beitrittsrecht mit den obenerwähnten „auf ihre Person" beschränkten Wirkungen, wenn sie der Regel nach weder Gesellen noch Lehrlinge beschäftigen. Beschäftigen sie dagegen der Regel nach Gesellen oder Lehrlinge, so können sie nur kraft einer besonderen, in das Ermessen der Innung gestellten statutarischen Vorschrift, dann aber nur als Vollmitglieder, Aufnahme finden. In dem letzteren Fall läge kein Grund vor, diese Lehrlinge oder Gesellen beschäftigenden[3]) Guts- oder Fabrikhandwerker, die dann einen merkwürdigen Doppelcharakter als abhängige Arbeitnehmer nach der einen Seite, als Arbeitgeber nach der anderen Seite haben, nicht als tarifrechtliche Arbeitgeber gelten zu lassen, soweit die Regelung des Arbeitsverhältnisses zu den erwähnten Gesellen und Gehilfen in Frage steht.

Man wird also zu dem Ergebnis kommen können, daß die Mitgliedschaft von Guts- oder Fabrikhandwerkern, die der Regel nach Gesellen oder Lehrlinge beschäftigen, die Tariffähigkeit einer (freien oder Zwangs-) Innung nicht beeinträchtigt. Dagegen würde die Mitgliedschaft von Werkmeistern oder nicht Gesellen und Lehrlinge haltenden Guts- und Fabrikhandwerkern die Einschaltung eines rein arbeitnehmerischen Einflusses bedeuten; eine Mitgliedschaft (nicht bloß eine Beitrittsberechtigung) dieser Personen wird daher die Annahme einer Tariffähigkeit der betreffenden Innung im Regelfalle[4]) ausschließen. Eine Ausnahme muß jedenfalls dann angenommen werden, wenn diesen Arbeitnehmern jeglicher Einfluß auf die Arbeitgebertätigkeit der Innung entzogen ist; das ist nach dem oben Gesagten in der Weise möglich, daß die Ge-

[1]) Vgl. Landmann A 3 zu § 100g.

[2]) Die Frage könnte also nur akut werden bei den für ihre Person nach § 100g G.O. einer Zwangsinnung beigetretenen Hausgewerbetreibenden.

[3]) Nach Landmann A 3 zu § 100f Gew.O. beschäftigen „jene Personen erfahrungsgemäß Gesellen und namentlich Lehrlinge in beträchtlicher Anzahl".

[4]) Vgl. A 2 S. 29.

samtheit dieser Fragen einem selbständigen Ausschusse der Innung übertragen wird, in dem jene abhängigen Personen weder Sitz noch Stimme haben,[1]) oder daß jenen Mitgliedern, soweit sie nur für ihre Person beigetreten sind, durch statutarische Vorschrift das Mitwirkungsrecht in Tarifangelegenheiten gesperrt ist. Schrifttum und Rechtsprechung haben ja auch bereits anerkannt,[2]) daß die Mitgliedschaft von Personen, die früher Arbeitnehmer bezw. Arbeitgeber waren, in der Zwischenzeit aber diese Eigenschaft verloren haben, der Tariffähigkeit einer Vereinigung nicht schädlich ist, wenn ihnen weder Sitz noch Stimme eingeräumt ist.

Auch die Tatsache, daß die Innung laut gesetzlicher Vorschrift Organe besitzen muß, die ausschließlich aus Arbeitnehmern zusammengesetzt sind, bleibt in diesem Zusammenhang zu würdigen. Nach § 95 Abs. I Gew.O. gilt der Grundsatz, daß die bei Innungsmitgliedern beschäftigten Gesellen (Gehilfen) an der Erfüllung der Aufgaben der Innung und ihrer Verwaltung teilnehmen, soweit dies durch Gesetz oder Statut bestimmt ist. Die bei den Innungsmitgliedern beschäftigten Gesellen wählen zu diesem Zwecke einen Gesellenausschuß. Zwingenden Rechts ist freilich nur die Beteiligung des Gesellenausschusses bei der Regelung des Lehrlingswesens und bei der Gesellenprüfung, sowie bei der Begründung und Verwaltung aller Einrichtungen, für welche die Gesellen Beiträge entrichten oder eine besondere Mühewaltung übernehmen oder welche zu ihrer Unterstützung[3]) bestimmt sind. Bei der Regelung von Lohn- oder Arbeitsbedingungen ist der Gesellenausschuß, jedenfalls soweit es sich um die Regelung der Verhältnisse der Gesellen selbst handelt, nach dem klaren Wortlaut der Gewerbeordnung nicht zu beteiligen. Daß der Gesellenausschuß ferner nicht etwa als Tarifgegner einer Innung oder eines sonstigen Arbeitgeberverbandes in Frage kommen kann, bedarf keiner näheren Begründung.[4]) Auch eine Satzungsbestimmung einer Innung, wonach der Gesellenausschuß zum Abschluß von Tarifverträgen berechtigt sei, kann erst recht nicht die Wirkung haben, daß der Gesellenausschuß die Tariffähigkeit erlangt; etwa zwischen einer Innung und einem Gesellenausschuß abgeschlossene Verträge über Lohn- oder Arbeitsbedingungen würden — wie das Reichsarbeitsministerium und das sächsische Arbeits- und Wohlfahrtsministerium übereinstimmend festgestellt haben[5]) niemals als Tarifverträge im Sinne von § 1 der

[1]) Ob dieses Ergebnis im Einzelfalle freilich möglich ist, hängt von der Entschließung der Innungsversammlung ab, in der grundsätzlich auch die in abhängiger Stellung befindlichen Innungsmitglieder stimmberechtigt sind.

[2]) Vgl. Sitzler Goldschmidt Tarifvertragsrecht 2. Aufl. S. 30.

[3]) Hieher gehören Herbergen, Unterstützungskassen, Arbeitsnachweis. Statutenmäßig dürfte wohl das dem Gesellenausschuß zur Mitwirkung überwiesene Aufgabengebiet nur ganz ausnahmsweise über das gesetzliche Mindestmaß hinaus erweitert werden.

[4]) Vgl. Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 29. 9. 1928 III a 13707, auszugsweise abgedruckt im R.Arb.Bl. 1928 I S. 242; der abweichende Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 2. 9. 1920 R Arb.Bl. 1. Jg. 2. Heft S. 52 wird damit richtiggestellt.

[5]) Vgl. die Mitteilung in der Zeitschrift „Arbeitsrecht" 1929 Sp. 508; ferner auch das Gutachten des Deutschen Handwerks- und Gewerbekammertages in D.H.Bl. 1928 S. 46. Das Gutachten lehnt zutreffend die Forderung eines Gesellenausschusses, zu den Tarifverhandlungen einer Innung gemäß § 95 Abs. II Gew.O. zugezogen zu werden, ab.

Tarifvertragsverordnung gelten können. Schwieriger erscheint die Beantwortung der Frage, ob der Gesellenausschuß bei der Regelung der Vergütungen und sonstigen Arbeitsbedingungen der Lehrlinge mitzuwirken hat. Die Entscheidung hängt davon ab, ob die tarifvertragliche Regelung der Lehrlingsvergütungen und die sonstigen privatrechtlichen Bedingungen des Lehrvertrags zur „Regelung des Lehrlingswesens" im Sinne der §§ 81a, 95 Abs. II Gew.O. zählt oder nicht. Die Berufsstandspolitik des Handwerks und eine Anzahl gewichtiger Stimmen des Schrifttums haben seit jeher den Standpunkt vertreten, daß die Gewerbeordnung[1]) den Handwerkskammern und subsidiär auch den Innungen schlechtweg die Befugnis zuweise, das Lehrverhältnis in allen seinen Teilen zu regeln und demgemäß den Inhalt des Lehrvertrages im Rahmen der gesetzlichen Schranken im einzelnen auszugestalten, auch soweit seine privatrechtlichen Auswirkungen für Lehrlinge und Meister in Frage stehen.[2]) Diese Auffassung geht zutreffend davon aus, daß der Lehrvertrag ein Erziehungsvertrag besonderer Art sei, der im öffentlichen Interesse eine besondere Ausgestaltung durch die Gewerbeordnung erfahren habe; es sei unrichtig, die Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses teils als Erziehungs-, teils als Arbeitsverhältnis zu bezeichnen, da die Ausbildung des Lehrlings doch geraume Zeit ohne jede Rücksicht auf den Arbeitserfolg stattfinden muß.[3]) Es ist doch tatsächlich so, daß dem Handwerk mit der Ausbildung des Lehrlings eine öffentliche Aufgabe gegenüber der Gesamtwirtschaft zukommt und eben deshalb hat die Gewerbeordnung die Regelung des Lehrlingswesens mit den öffentlichen Befugnissen, die größtenteils in die Hand von Innungen als öffentlich-rechtliche Korporationen gelegt wurden, ausgestattet. Der Zweck dieses Verhältnisses ist in erster Linie Ausbildung.[4]) Die Verwendung des Lehrlings zu Arbeiten im Gewerbebetrieb ist durch den Ausbildungszweck bedingt und begrenzt, mit anderen Worten, die Arbeitsleistung des Lehrlings ist lediglich das unentbehrliche Mittel für die Erfüllung des eigentlichen Vertragszweckes;

---

[1]) Vgl. §§ 103e, 126—132a, 81a Ziff. 3, 100c Gew.O.

[2]) Vgl. Gutachten zur Frage der Regelung von Lehrlingsentscheidungen im Tarifvertrag in D.H.Bl. 1928 S. 128; ferner Dethloff, tarifliche Regelung der Lehrlingsentschädigung im Baugewerbe in D.H.Bl. 1928 S. 181, ferner: Entschließung der Vorstände des deutschen Handwerks- und Gewerbekammertages und des Reichsverbandes des deutschen Handwerks auf der Konferenz in Breslau vom 8. 8. 1929 über die berufsständische Regelung des Lehrlingswesens, abgedruckt im Zeitungsdienst des Reichsverbandes des deutschen Handwerks 1929 Nr. 108. — Einen beachtlichen Beitrag zu der Tendenz der gesamten Entwicklung auf diesem Gebiete gibt der Aufsatz von Hugo Kückelhaus „Am Scheidewege. Tarifvertragliche oder berufsständische Entwicklung des Lehrlingswesens" in Deutsches Handwerksblatt 1930 S. 101 ff.

[3]) Vgl. Ausführungen von Kückelhaus als Vertreter des rheinisch-westfälischen Handwerks bei Verhandlungen mit Vertretern des Reichsarbeitsministeriums, auszugsweise wiedergegeben in Anl. 1 zu dem Rundschreiben des Reichsverbandes des deutschen Handwerks vom 16. 8. 1929 T.B.Nr. 29 R 2389.

[4]) Steinbach Gew.O. A 2 zu § 126 spricht davon, daß der Lehrvertag nach seinem rechtlichen Ziel als „Werkvertrag" anzusprechen wäre. Auch das K.Ger. vom 13. 2. 1917 (Reger Entsch. Bd. 37 S. 233) stellt fest, daß der Lehrling nicht Gehilfe des Gewerbetreibenden, sondern ihm auf Grund des Lehrvertrages zur Ausbildung anvertraut sei.

dem Lehrvertrag ist auch, im Gegensatz zum Arbeitsvertrag, weder das Versprechen der Leistung von Diensten, noch auch die Uebernahme einer Vergütung wesentlich. Es ist endlich rechtspolitisch nicht unbedenklich, das Lehrverhältnis der tarifvertraglichen Regelung zu unterstellen und den Lehrling damit in die dem Zweck des Lehrverhältnisses wesensfremde Sphäre des Wirtschaftskampfes hineinzuziehen. Der Lehrvertrag darf den für Arbeitsverträge geltenden Rechtsnormen jedenfalls insoweit nicht unterworfen werden, als damit ein dem Zweck des gesamten Vertrages widersprechendes Element in ihn hineingetragen würde. Das wäre aber der Fall, wenn man den Lehrvertrag tariflich regeln wollte, weil bei einer tariflichen Regelung immer mit der Möglichkeit eines Arbeitskampfes gerechnet werden muß. Unter Zugrundelegung der hier vertretenen Auffassung wäre kein Zweifel, daß den Gesellenausschüssen die Mitwirkung bei der (stets außerhalb des Tarifrechts stehenden) Festsetzung von Lehrlingsvergütungen durch die Innung zukommt, mag eine solche Festsetzung nun Mindestnormen enthalten oder mag sie lediglich unverbindliche Richtlinien geben. Das Reichsarbeitsgericht hat nun hinsichtlich der Lehrverträge des Bauhandwerks[1]) und der Lehrverträge des Buchdruckerhandwerks[2]) festgestellt, daß der Lehrvertrag in diesen Gewerben ein gemischter Vertrag sei, der sowohl Elemente eines Arbeits- als auch eines Erziehungsvertrages enthalte; deshalb könnten auch die Bedingungen, soweit sie den privatrechtlichen Inhalt des Lehrvertrages, also insbesondere die dem Lehrling zu zahlende Vergütung betreffen, nach § 1 der Tar.V.V. durch Tarifvertrag geregelt werden.[3]) Diese Auffassung wird zum mindestens die Praxis der Gerichte in der nächsten Zeit beherrschen. Geht man von dieser Auffassung aus, dann ist es klar, daß der Gesellenausschuß einer Innung bei Tarifabschlüssen der Innung, die etwa ihre Lehrlingsvergütungen tariflich regelt, bei den Vorverhandlungen nicht zu beteiligen ist. Denn bei Tarifabschlüssen liegt in der Regel die Beendigung eines wirtschaftlichen Interessenkonfliktes vor, die das Ergebnis einer freien Ausspielung der beiderseitigen wirtschaftlichen Kräfte ist und die sehr häufig erst nach hartem Kampfe zustande kommt. Bei der Austragung solcher Streitigkeiten kann weder auf der einen noch auf der anderen Seite ein Organ eingeschaltet sein, das ausgesprochen und offensichtlich die gegenteiligen

[1]) Vgl. Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 14. 3. 1928, abgedruckt im D.H.Bl. 1928 S. 192.

[2]) Vgl. Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 26. 9. 1928, abgedruckt im D.H.Bl. 1928 S. 456.

[3]) Vgl. hiezu auch die Kritik von Dethloff D.H.Bl. 1928 S. 457 und S. 458. Im übrigen soll die Frage in dem bevorstehenden Berufsausbildungsgesetz eine Regelung dahin finden, daß den Berufsvertretungen des Handwerks die Möglichkeit gegeben wird, bindende Anordnungen hinsichtlich des Inhalts der Lehrverträge, vor allem über das den Lehrlingen zu gewährende Entgelt, über Urlaub und Ferien, zu treffen. Vgl. Ziff. 5 des § 77 des Entwurfs eines Berufsausbildungsgesetzes in der Vorlage des Reichswirtschafts- und des Reichsarbeitsministers vom 29. 7. 1929, Reichstagsdrucksache Nr. 1303, wobei freilich paritätische Ausschüsse für die Behandlung zuständig sind.

Interessen[1]) vertritt.[2]) Der Abschluß von Tarifverträgen zur Regelung der privatrechtlichen Lohnvergütungen und sonstiger Arbeitsbedingungen ist eben keine Regelung des Lehrlingswesens im Sinne des § 95 Abs. II Gew.O., wie überhaupt die Gewerbeordnung bei der Zuweisung der Zwangsaufgaben an die Innungen keinesfalls möglicherweise mit wirtschaftlichen Kampfmaßnahmen verbundene Regelungen im Auge gehabt hat.[3])

Soweit freilich die Innung die Lehrlingsvergütungen nicht durch Tarifvertrag, sondern durch einseitigen Innungsbeschluß regeln, wäre wohl eine Mitwirkungspflicht und ein Mitwirkungsrecht des Gesellenausschusses gemäß § 95 Abs. II anzunehmen. Es braucht dabei gar nicht näher untersucht zu werden, welchen Rechtscharakter eine solche einseitige Vorschrift der Innung hätte. Das Reichsarbeitsgericht läßt es in der mehrfach erwähnten Entscheidung dahingestellt, ob es auch zu den Aufgaben der Innung bezw. der Handwerkskammern gehört, die Verhältnisse des Lehrlingswesens in seinen privat-rechtlichen Auswirkungen zu regeln. Jedenfalls stellt die Entscheidung fest, daß etwaige Vorschriften der Innung oder Handwerkskammer dieser Art niemals die gleiche (unabdingbare) Wirkung wie ein Tarifvertrag haben könnten und niemals objektives (also für Dritte verbindliches) Recht schaffen könnten; solche Vorschriften könnten, da eine Rechtssetzungsbefugnis den Innungen und Handwerkskammern nicht ausdrücklich übertragen worden sei, lediglich den Charakter von Verwaltungsanordnungen oder Richtlinien tragen, die zwar die Mitglieder der betreffenden Korporationen binden und deren Innehaltung seitens der Mitglieder durch Ordnungsstrafen gemäß § 92c Gew.O. erzwungen werden können; es könnten aber auf diese Weise keine bindenden Normen für den privatrechtlichen Inhalt von Lehrverträgen geschaffen werden. Für den vorliegenden Zusammenhang genügt jedenfalls die Feststellung, daß eine freiwillig und einseitig die Lehrlingsvergütungen regelnde Innung in Ausführung und ohne Ueberschreitung der ihr durch die Gewerbeordnung zugewiesenen Hoheitsbefugnisse handelt: Sie trägt damit nach pflichtgemäßem Ermessen einem öffentlichen Gesichtspunkt Rechnung, während bei der Festsetzung der Lehrlingsvergütungen im Wege eines Tarifvertrages die Innung als privatwirtschaftlicher Gegenspieler eines Teiles der Arbeitnehmerschaft (um im Sinne des Reichsarbeitsgerichtsurteils zu sprechen) tätig wird. Diese Unterscheidung findet auch ihre rechtliche Begründung in der Verschiedenheit der jeweils zugrunde liegenden Rechtsvorschriften. Während

[1]) Man braucht ja bloß daran zu denken, daß praktisch bereits Fälle vorgekommen sind, in denen die Gehilfen lediglich wegen der Forderungen der Lehrlinge in den Streik zu treten bereit waren.

[2]) Die Beteiligung eines ausgesprochen und pflichtgemäß Arbeitnehmerinteressen vertretenden Organs würde ohne Zweifel die Unabhängigkeit der Innung gegenüber dem anderen Vertragsteil zerstören müssen.

[3]) Wie eingehend hinsichtlich der Nichtanwendbarkeit des § 81a Ziff. 2 Gew.O. als Grundlage der Tariffähigkeit dargelegt werden wird, vgl. S. 35ff.

für die Regelung des Lehrlingswesens die Innung ihre Befugnisse aus der Pflichtaufgabe des § 81a Ziff. 3 Gew.O.[1]) schöpft, ist die Zuständigkeit der Innungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen (Tariffähigkeit) aus der Generalklausel des § 81b zu entnehmen.

d) Tariffähigkeit der freien Innungen auf Grund des § 81a oder des § 81b der Gew.O.

Die Tariffähigkeit der freien Innungen ist nach dem oben Ausgeführten unbedenklich zu bejahen. Sehr bestritten ist dagegen, ob den Innungen ihre Tariffähigkeit unmittelbar kraft des gesetzlichen Aufgabenkreises zukommt, sodaß jede Innung tariffähig sein müsste, oder ob die Innungen ihre Tariffähigkeit erst aus der Uebernahme des Aufgabenkreises des § 81b der Gew.O. schöpfen müssen. Die erste Alternative ist in der Literatur vorwiegend vertreten. So äußert sich Landmann in dieser Richtung.[2]) Oertmann[3]) stimmt diesen Ausführungen bei, wobei er geltend macht, daß es dann sinnwidrig wäre, solche Maßnahmen von der Ziffer 2 des § 81a auszunehmen, die sich zur Aufgabe setzen, die Entstehung von Streitigkeiten von vornherein hintanzuhalten oder die entwickelten im Keim zu ersticken. Freilich äußert er diese Meinung nur primär und führt bestärkend auch noch den § 81b ins Feld mit dem Beifügen, daß angesichts der Generalklausel des § 81b Gew.O. alle etwaigen Zweifel vollends schweigen. Auch Baum[4]), Dörfler[5]), Raab[6]) und eine Reihe anderer Autoren huldigen im Ergebnis der Rechtsauffassung daß die Tariffähigkeit der Innungen aus der Ziff. 2 des § 81a Gew.O. zu entnehmen sei.

Sperling insbesondere begründet die von ihm vertretene Meinung eingehend: Einmal weist er darauf hin, daß mit der Einführung der Normalisierung der Arbeitsverträge durch den Tarifvertrag jede Möglichkeit, auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen anderweitig einzuwirken, weggefallen sei. Die Innungen müßten daher — um die in § 81a Ziff. 2 enthaltenen Aufgaben völlig erfüllen zu können — notgedrungen zu dem neuen Mittel greifen; denn für die Zuständigkeit der Innung zu einer gütlichen Beilegung von Rechtsstreitigkeiten scheide der § 81a Ziff. 2 aus, da der § 81b Ziff. 4 Gew.O. ausdrücklich die Kompetenzen der

[1]) der von einer „Regelung des Lehrlingswesen" spricht, was auf eine einseitige Verwaltungsbefugnis und Verwaltungspflicht der Innung hindeutet.

[2]) Landmann-Rohmer Kommentar zur Gew.O. 7. Aufl. z. B. A 3i zu § 105, A 4a zu § 81a, „Es ist hier wohl an die gütliche Beilegung von Streitigkeiten zwischen der Gesellenschaft und den Meistern z. B. an Verhütung von Ausständen gedacht . . . Aus § 81a Ziff. 2 ist zu folgen, daß Innungen, auch die Zwangsinnungen zum Abschluß von Tarifverträgen berechtigt sind; die rechtliche Wirkung für die Mitglieder ist ebenso zu beurteilen wie bei Tarifabschlüssen durch andere Korporationen." — a. A. Rohmer Handwerksordnung, Kommentar zu Titel VI und VIa Gew.O. 1930 A 2 zu § 81b Gew.O.

[3]) Oertmann, R.Arb.Bl. 1926, S. 747.

[4]) Baum, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1925, Sp. 391.

[5]) Dörfler, Schlichtungswesen, 1923, S. 83.

[6]) Raab, Schlichtungswesen, 1923, S. 222.

Innung — soweit die Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten in Frage stehe — abgegrenzt habe.[1]) Soweit nämlich die Innung für die Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten zwischen Meistern und Gesellen zuständig sein solle, soweit müsse auch die Klageerhebung vor der Innung gegeben sein. Demgegenüber ist zu bemerken: Einmal ist es nicht zutreffend, daß die Innung unter den heutigen Verhältnissen, die ihr durch § 81 a Ziff. 2 Gew.O. zugewiesenen Pflichtaufgaben nur bei einer Tätigkeit im tariflichen Sinne erfüllen kann. Praktisch zeigt sich vielmehr, daß auch ohne tarifliche Regelung bei verständiger Einflußnahme der Innung und der einzelnen Innungsmitglieder das Verhältnis zwischen Meistern und Gesellen zu einem sehr gedeihlichen gestaltet werden kann und daß auch anderere Maßnahmen[2]) für einen solchen Erfolg vollkommen ausreichend erscheinen. Ferner ist es auch keineswegs zutreffend, daß die Annahme einer Zuständigkeit der Innung für die gütliche Beilegung von Streitigkeiten zur Voraussetzung haben würde, daß die Innung für den Fall, daß eine Einigung nicht zustande kommt, auch die Entscheidungsbefugnis haben müßte.[3]) Vielmehr kann auch ohne eine solche Entscheidungsbefugnis eine fruchtbare Vermittlungstätigkeit der Innung bei Streitigkeiten irgendwelcher Art Platz greifen. Wenn auch die Parteien durch keine gesetzliche Vorschrift gebunden sind, sich einem solchen von der Innung eingeleiteten, formlosen Vermittlungsverfahren zu unterwerfen, so ist es doch keinesfalls notwendig — wie Sperling meint —, daß nur ein gesetzlich besonders eingesetztes Organ der Innung für die gütliche Beilegung von Rechtsstreitigkeiten zuständig sein könne; eine solche Zuständigkeit kann vielmehr die Innung für sich oder für die von ihr gebildeten Organe (Ausschüsse) bereits aus der allgemeinen Vorschrift des § 81 a Ziff. 2 ableiten. Denn das Gesetz gibt ihr keinerlei Bindungen nach der Richtung, in welcher Weise sie ein gedeihliches Verhältnis zwischen Meistern und Gesellen fördern soll; sie kann daher grundsätzlich auch versuchen, durch formlose Schlichtung von entstandenen Rechts- oder Interessestreitigkeiten dieser Aufgabe gerecht zu werden. Voranzustellen ist bei einer Erörterung über die Tragweite der Ziff. 2 des § 81 a Gew.O. die Tatsache, daß diese Bestimmung der Gewerbeordnung in einem Zeitpunkte formuliert wurde, in dem der Gesetzgeber die spätere arbeitsrechtliche Entwicklung nicht berücksichtigen konnte. Mag man nun grundsätzlich mit Oertmann[4]) darin übereinstimmen, daß jede Gesetzes-

[1]) Die Ansicht von Sperling gründet sich noch auf die Fassung der Gewerbeordnung vor der Novelle vom 11. Februar 1929. Seit dieser Novelle ist die Ziff. 4 des § 81 b überhaupt aufgehoben. Zuständig sind jetzt für die Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten zwischen Meistern und Gesellen in erster Instanz die Arbeitsgerichte.

[2]) Z. B. geselliger Zusammenhalt, Unterstützung von Veranstaltungen der Gehilfenschaft in finanzieller und ideeller Hinsicht (Unterstützung von Ausstellungsveranstaltungen etc. der Gehilfenschaft), Förderung der für die Gehilfenschaft errichteten sozialen Einrichtungen, z. B. Herbergswesen, Arbeitsnachweise etc.

[3]) hiegegen bereits Karger a. a. O., insbesondere Sp. 505.

[4]) Oertmann a. a. O., S. 747.

auslegung fortschrittlich und modern bleiben muß, daß eine gewisse Anpassung der Rechtsauslegung an neue Verhältnisse wegen Gleichheit des rechtlichen Grundes angebracht sei. Selbst eine modernisierte Auslegung scheint uns aber nicht zu obigem Ergebnis führen zu können. Die Begründung von 1881 bemerkt[1]), daß die in Ziff. 1—4 des § 81 a zu notwendigen Aufgaben der Innung gemachten Zwecke dieselben sind, welche geschichtlich den Kern des Innungswesens bilden und welche von allen Innungen, wenn auch in verschiedenem Maße, erfüllt werden können und erfüllt werden müßten, wenn sie nicht die Berechtigung, als in öffentlichem Interesse aufrecht zu erhaltende Korporationen anerkannt zu werden, verlieren wollen. Der Gesetzgeber verfolgte also mit der Abgrenzung der Pflichtaufgaben der Innungen den Zweck, die traditionellen Innungsaufgaben zum gesetzlich notwendigen Inhalt des gesamten Innungswesens zu erheben. Dem Gewerbetreibenden soll auf diese Weise die rechtlich bevorzugte Möglichkeit gegeben werden, in den altüberkommenen wirtschaftsfriedlichen „Einungen" berufsständischen Zusammenschluß zu suchen. Der Geist dieses früheren Innungswesens war ein schiedlich-friedlicher, ein Geist des berufsständischen Idealismus; Lohnkämpfe,[2]) wie sie Beschäftigung mit tariflichen Fragen notwendig mit sich bringt, waren jedenfalls dem Innungswesen in dem Jahrhundert, das der Schöpfung der Gewerbeordnung vorausging und von dessen Auffassung wohl der Gesetzgeber ausging, fremd. Die Praxis des handwerkerlichen Lebens hat vielfach noch jene geschichtlich gewordene Auffassung von Wesen und Aufgaben einer Innung. Ein Gesetz, in dessen Begründung[3]) hinsichtlich der Ursachen für die Aufgabenabgrenzung des § 81 a die oben zitierten Sätze geprägt wurden, kann nicht in einer Weise ausgelegt werden, daß auch jene Innungen, die sich lediglich zur Erfüllung der traditionellen wirtschaftsfriedlichen Ideen zusammenschließen wollen, gezwungen sind, entweder ihre berufsständische Gemeinschaftsidee überhaupt aufzugeben oder sich in die unvermeidliche Beschäftigung mit Lohnfragen und Kampfmaßnahmen zu fügen. Landmann selbst scheint einen gewissen Widerspruch zwischen der Betätigung einer Innung in Lohnkämpfen und dem ausgesprochen friedlichen Geiste des § 81 a, insbesondere seiner Ziff. 2, zu empfinden, wenn er die Berechtigung der Innung, in Lohnkämpfe einzutreten, vorsichtig begründet: „Aus dem Gesichtspunkte der Ziff. 2 des § 81 a von der Innung bei Lohnkämpfen völlige (!) Neutralität zu verlangen, geht nicht wohl an, nachdem das Gesetz die Innung als einen Verband von selbständigen Gewerbetreibenden

[1]) Vgl. Landmann A 2 zu § 81 a.

[2]) Ueber die geschichtliche Entwicklung des Innungswesens und des Verbandswesens der Gesellschaft vgl. auch Kaskel a. a. O. S. 269.

[3]) Freilich sind die Motive, wie in der Literatur mit Recht hervorgehoben wird, nur ein mit Vorsicht zu benützender Auslegungsbehelf, vgl. Enneccerus Lehrbuch des bürgerlichen Rechts 7. Aufl. Bd. I § 50 (S. 113 ff.). Jedenfalls aber verdienen sie eine gewisse Beachtung, wenn es sich darum handelt, von Geist und Zweck eines auch heute wohlberechtigten Rechtsgedankens mit der Begründung einer ins Moderne abgewandelten Auslegung abzuweichen.

organisiert und als dessen Hauptzweck die Förderung der gemeinsamen gewerblichen Interessen bezeichnet." Man darf wohl der Meinung sein, daß, wenn man aus dem Gesichtspunkte des § 81 a Ziff. 2 nur in irgend einer Hinsicht Neutralität der Innung bei Lohnkämpfen verlangen müßte, das ein erneuter Beweis dafür wäre, daß der § 81 a Ziff. 2 zur Begründung der Tariffähigkeit von Innungen keine Verwendung finden kann.[1]) Würde man davon ausgehen, daß die erwähnte Bestimmung als Rechtsgrundlage der Tariffähigkeit geeignet ist, daß also die Behandlung von Arbeitgeberfragen, insbesondere Lohnfragen, eine mit keinen Mitteln ausschließbare Befugnis der Innung bedeutet, dann besteht auch keine Möglichkeit, etwa durch Ausschluß der Tarifberechtigung die Zwangstarifierung und damit die Hereinziehung einer Innung in das Gebiet des Lohnkampfes zu verhindern. Welcher Widerspruch läge aber darin, zu sagen, die eventl. notwendig werdende Eröffnung von Kampfhandlungen sei eine Innungsaufgabe, die durch § 81 a Ziff. 2 der Gewerbeordnung gedeckt sei, sie sei also als die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen zu erachten. Für die hier vertretene Auffassung spricht weiterhin auch die Erwägung, daß bei der Auslegung von Pflichtaufgaben, d. h. nach gesetzlicher Vorschrift nicht abschüttelbarer Aufgaben, zweifellos streng vorzugehen ist. Es entspricht bewährten Auslegungregeln, daß dort, wo der Gesetzgeber zwingende Normen schafft, eine erweiternde Auslegung im Zweifel abzulehnen ist. Man darf endlich auch nicht übersehen, daß der § 81 a lediglich solche ideale Ziele als Pflichtaufgaben bezeichnet, deren Durchführung für die Innungsmitglieder weder erheblichere wirtschaftliche Belastungen oder Bindungen, noch auch größere finanzielle Risiken mit sich bringt, während die als Beispiele für den Aufgabenkreis des § 81 b genannten „Mehraufgaben" vorwiegend solche Ziele aufzählen, die nur mit erheblich größeren Risiken der Innungsmitglieder verfolgt werden können. Eine solche Abgrenzung wäre auch rechtspolitisch durchaus gesund und verständlich.

Nach alledem muß der § 81a als Grundlage der Tariffähigkeit abgelehnt werden.[2]) Unbedenklich erscheint es dagegen, den § 81b als Grundlage der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen anzusprechen. Denn der § 81b gibt den Innungen die Befugnis, ihre Wirksamkeit auf alle anderen, den Innungsmitgliedern gemeinsamen gewerblichen Interessen auszudehnen. Während Ziffer 2 des § 81a den Innungen gewisse eng begrenzte Leistungen zumutet, um eine Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen zu ermöglichen, gestattet der § 81b die Wahrnehmung aller den Innungsmitgliedern gemeinsamen

[1]) Näheres über diese Frage siehe unter e.

[2]) Bei dieser Auffassung entfallen auch die von Hessel, „Tariffähigkeit von Zwangsinnungen" in der Zeitschrift „Arbeitsrecht", Sp. 29 ff gezogenen Schlußfolgerungen. Hessel versucht — ausgehend von dem bekannten Reichsgerichtsurteil — darzutun, daß der § 81a Ziff. 2 Gew.O. durch den Art. 159 R.V. aufgehoben sei und daß deshalb den Zwangsinnungen die Tariffähigkeit fehle.

gewerblichen Interessen (also von individuellen Unternehmerinteressen) ohne Beschränkung nach der Richtung, in welcher Form oder mit welchen Mitteln dies zu geschehen hat. Es wird keines weiteren Nachweises dafür bedürfen, daß die Beschäftigung mit Lohnfragen ein gewerbliches Interesse bedeutet und zwar ein solches, das den Innungsmitgliedern gemeinsam ist. Wollte hier darauf hingewiesen werden, daß es dem geschichtlichen Werdegang widerspreche, wenn die Innungen als öffentlich-rechtliche Körperschaften solche mit wirtschaftlichen Auswirkungen für die einzelnen Innungsmitglieder verbundenen Aufgaben übernehmen, dann wird das Argument von der modernisierten Auslegung älterer Gesetze[1]) unbedingt durchschlagen, umsomehr als auch die Gewerbeordnung sonst den Innungen Aufgaben zuweist, deren Wahrnehmung fühlbare Belastungen für die einzelnen Mitglieder im Gefolge haben kann.[2])

Im Ergebnis wird die hier vertretene Auffassung von einem Teile der Literatur vertreten, so von Kaskel[3]) und vom Kammergericht[4]), neuerdings auch von Rohmer.[5])

e) Innungen als Kampforganisationen.

Eigentlich ist mit der Bejahung der Tariffähigkeit ohne weiteres für die betreffenden Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen auch die Bejahung der rechtlichen Möglichkeit zur Vornahme von Kampfmaßnahmen notwendig verbunden. Mindestens diese Möglichkeit muß nach seiner rechtlichen Struktur und wirtschaftlichen Einstellung einem Verbande verblieben sein, wenn er Anspruch darauf erheben will, als sozialer Gegenspieler bei den Vereinbarungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen rechtlich anerkannt zu sein. Diese rechtliche Möglichkeit ist also zum begriffsnotwendigen Kriterium der Tariffähigkeit erhoben. Gleichwohl ist in der Literatur von Seiten, die die Tariffähigkeit der Innungen grundsätzlich bejahen, die Meinung aufgetaucht, den Innungen sei das Gebiet des Arbeitskampfes versperrt. Sperling führt z. B. aus: „Innungen seien keine Kampforganisationen; ihnen obliege ja gemäß § 81a Ziff. 2 Gew.O., auf ein gedeihliches Verhältnis zwischen Meistern

[1]) Vgl. auch das Urteil des Reichsgerichts I 320/28 vom 16. 2. 1929, abgedruckt im Eildienst für Wirtschaft und Recht 1929, das, allerdings in anderem Zusammenhang, feststellt, daß „das Gesetz, um in veränderter Umwelt mit neuen Verkehrserscheinungen und wirtschaftlichen Gebilden seinem Zweck zu genügen, einer anpassenden Auslegung bedürfe; sie gebe, wenn nötig, dem Wort einen anderen Sinn und Begriffsinhalt, als ihn etwa die Verfasser des Entwurfs und die ursprüngliche Rechtsanwendung damit verbanden".

[2]) Vgl. z. B. die Aufgaben des § 81 b Ziff. 1, 2, 3 und 5.

[3]) Kaskel a. a. O. S. 28.

[4]) Kammergerichtsurteil vom 15. 2. 1922, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1924 Spalte 53, bestätigt im Urteil vom 4. 11. 1922 (GKG. 28, 105 und im Urteil vom 31. 5. 1924). Das Kammergericht lehnt in seinen Entscheidungen ausdrücklich den § 81a Ziff. 2 als Grundlage für die Tariffähigkeit der Innungen ab und entwickelt ihre Tariffähigkeit aus der Generalklausel des § 81 b. Das Reichsarbeitsgericht hat sich zu der Frage noch nicht eindeutig geäußert.

[5]) Rohmer, Handwerksordnung, Kommentar zu Titel VI und VIa der Gewerbeordnung (1930) A 2 zu § 81b.

und Gesellen hinzuwirken, den Arbeitsfrieden zu fördern. Sie dürfen also nicht einmal in Fällen, in denen die Eröffnung des Arbeitskampfes für andere Organisationen zulässig sei, zu Kampfmaßnahmen greifen, wieviel weniger also bei bestehendem Tarifvertrag." Dethloff[1]) führt — freilich in etwas anderem Zusammenhang — an, daß die Zwangsinnungen nicht unter den Art. 159 RV. fallen, „weil sie keine Kampforganisationen seien". Eine solche Ansicht ist insoweit zutreffend, als damit festgestellt werden will, die Innungen seien keine in erster Linie auf Kampf eingestellte Organisationen. Wenn aber damit die Zulässigkeit des Arbeitskampfes und sonstiger Koalitionszwangsmittel bestritten wird, ist eine solche Auffassung in keiner Weise berechtigt. Gibt man schon einmal den auf das Aufgabengebiet der Innungen bezüglichen Vorschriften der Gewerbeordnung eine Auslegung, die es ihr gestattet, als Trägerin tariflicher Abmachungen aufzutreten, dann muß ihr auch das unentbehrliche Requisit eines jeden tarifabschließenden Verbandes zuerkannt werden, nämlich ihre Stellungnahme im Arbeitskampfe zu verteidigen. Auch die Ziffer 2 des § 81a Gew.O., die von der Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen spricht, kann hiegegen nicht ins Feld geführt werden: Einmal ist diese Bestimmung — wie bereits dargelegt — als rechtliche Grundlage für die Annahme der Tariffähigkeit von Innungen nicht geeignet,[2]) da sie ganz andersartige Aufgaben im Auge hat; zum andern aber kann sie auch nicht etwa als ein Korrektiv gegenüber der Generalklausel des § 81b Gew.O., aus der in Wirklichkeit die Tariffähigkeit der Innungen zu entnehmen ist, gelten. Der § 81a Ziff. 2 ist nicht dergestalt zum Inhalt des Innungslebens gemacht worden, daß die Innung oder das Innungsmitglied bei jeder wirtschaftlichen Maßnahme, die einem Gesellen gegenüber vorzunehmen wäre, erst prüfen muß, ob diese Stellungnahme mit dem Grundsatze eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen in Einklang steht; denn voranzustellen bei Betrachtung dieser Frage ist doch der Gesichtspunkt, daß die Innung in erster Linie eine Unternehmervereinigung zum Zwecke der Förderung der gemeinsamen gewerblichen Interessen dieser (Unternehmer-) Mitglieder ist.

Nicht aber kann dieser Grundgedanke des Innungszusammenschlusses, der ja allein auch die Innung befähigt, als Gegenspieler, als handlungsfähiges Subjekt auf dem Gebiete der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen aufzutreten, zu Gunsten der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer soweit zurückgedrängt werden, daß den Mitgliedern dieser Unternehmervereinigung die wesentlichsten Mittel für

[1]) Dethloff a. a. O. S. 130; auch das Kammergericht spricht davon, daß die Innungen trotz Tariffähigkeit keine Kampforganisationen seien, vgl. die Begründung zu einer einstweiligen Verfügung, abgedruckt in J. W. Schr. 1925 S. 272.

[2]) Hier zeigt sich wieder mit aller Deutlichkeit der Widerspruch, der in der Heranziehung der Ziff. 2 des § 81 a zu finden ist.

eine berechtigte und gesunde Wahrnehmung ihrer wirtschaftlichen Interessen gegenüber ihren Gehilfen beschnitten sind. Es hieße mit zweierlei Maß messen, wollte man den Innungsmitgliedern die Kampfmaßnahmen gegenüber den Forderungen ihrer Gehilfenschaft verbieten, während die Gehilfenschaft ihrerseits, die durch kein Innungsstatut in dieser Hinsicht eingeschränkt werden kann, volle Freiheit in der Anwendung arbeitsrechtlicher Kampfmittel hätte. Der § 81a Ziff. 2 kann daher gar nicht die ihm in der Literatur vereinzelt beigemessene Tragweite haben, daß er die Ausfechtung von Lohnkämpfen zwischen Meistern und Gehilfen zu unterbinden oder einzuschränken geeignet wäre. Sobald eine Innung tariffähig ist, steht sie hinsichtlich der Waffen im Arbeitskampf einer sonstigen Arbeitgeberkoalition völlig gleich.[1]) Sie kann daher sowohl eine Aussperrung verfügen, als auch in den üblichen und wirtschaftlich notwendigen Grenzen die Ansammlung eines Kampffonds (Streik- und Aussperrungsfonds) betreiben.

f) Einzelnes zur Tariffähigkeit und Tarifberechtigung bei freien Innungen.

Die Theorie des Tarifrechtes kennt neben dem Begriff der „Tariffähigkeit" noch den Begriff der „Tarifberechtigung". Im Gegensatz zur Tariffähigkeit, die eine bloße rechtliche Fähigkeit, ein bloßes rechtliches Können ist, sei die Tarifberechtigung als ein subjektives Recht, ein rechtliches Dürfen zu erachten.[2]) Auch das Reichsgericht widerspricht der Scheidung zwischen Tariffähigkeit und Tarifberechtigung, so wie sie in der Literatur herausgebildet wurde, im Prinzip wenigstens nicht.[3]) M. E. ist eine solche Unterscheidung zwischen einer Tariffähigkeit und einer Tarifberechtigung im Sinne einer der Vereinigung als solcher zukommenden besonderen Eigenschaft nach geltendem Rechte gar nicht veranlaßt. Wenn Kaskel anführt, daß tariffähige Vereinigungen „noch der besonderen Erlaubnis seitens ihrer Mitglieder bedürfen" von dieser gesetzlichen Fähigkeit auch tatsächlich Gebrauch zu machen, so ist dem entgegenzuhalten, daß eine solche Erlaubnis wohl nur den ausführenden Organen gegenüber denkbar ist. Eine Einschränkung in dieser Hinsicht wäre aber — wenn sie eine tariffähige Organisation aussprechen würde — lediglich eine Beschränkung der Vertretungsmacht dieser Organe, evtl. sogar nur eine auf das Innenverhältnis[4]) zwischen den Vereins-

[1]) Die geschichtliche Entwicklung hinsichtlich der Einstellung der preußischen Landesbehörden in der Frage, ob die Innungen als Kampforganisationen auftreten dürfen oder sich Kampforganisationen anschließen dürfen, schildert Flatow a. a. O. S. 513 A 11; hiezu auch Springfeld, die Tariffähigkeit von Innungen, Inauguraldissertation bei der Universität Leipzig, Berlin 1929 S. 12, S. 19ff und S. 52.

[2]) Kaskel a. a. O. S. 27.

[3]) Vgl. Reichsgerichtsurteil Bd. 111 S. 355, neuerdings auch Urteil vom 10. 4. 1929 Akt Z R.A.G. 377/28 und 648/28, zitiert bei Sitzler-Goldschmidt S. 26.

[4]) So auch bei Innungen, da bei ihnen die Vertretungsmacht des Vorstandes (der gesetzlicher Vertreter der Innung ist) nach § 92b G.O. unbeschränkt und nach außen hin unbeschränkbar ist. Seine Vertretungsmacht erstreckt sich auch auf diejenigen Geschäfte und Rechtshandlungen, für welche nach den Gesetzen eine Spezialvollmacht erforderlich ist.

organen und der Vereinigung wirkende Beschränkung. Bei der Vereinigung fließt aus ihrer Zwecksetzung, die sie zur tariffähigen Vereinigung, zu dem auf dem Tarifgebiete rechts- und handlungsfähigen Gebilde stempelt, zugleich das Recht oder die Erlaubnis zum Abschluß von Tarifverträgen, ebenso wie etwa der einzelne Arbeitgeber (als Tarifgegner) sich ein solches Recht nicht verleihen kann oder verleihen braucht, wie Kaskel[1]) zutreffend bemerkt. Auch bei ihm fließt aus seiner wirtschaftlichen Zweckbestimmung, die ihm — solange er Arbeitgeber bleibt — unabschüttelbar anhaftet und ihm einen besonderen tarifrechtlichen Charakter verleiht, ohne weiteres seine Tarifberechtigung. Den Vereinigungen haftet jene Zwecksetzung nicht notwendig an, sondern sie schaffen eine besondere, für das Arbeitsrecht erhebliche Einstellung erst durch autonome Satzungsbestimmung. Würde sich eine tariffähige Vereinigung ernstlich jene Erlaubnis auf tarifrechtlichem Gebiete verweigern wollen, dann wäre eben immer zu prüfen, welchen Einfluß eine solche Einschränkung auf die Zwecksetzung der Vereinigung als solcher haben soll, mit anderen Worten, welchen Einfluß sie auf die Tariffähigkeit ausübt. Behält eine Vereinigung trotz einer solchen Einschränkung jene objektiven rechtlichen Merkmale, die für die Annahme der Tariffähigkeit zu verlangen sind,[2]) dann ist eben die Vereinigung nach wie vor ein vollwertiges Subjekt arbeitsrechtlicher Betätigung und die einschränkende Bestimmung vermag höchstens als ein Verbot an ihre für sie handelnden Organe Bedeutung haben. Es ist wohl zutreffend, daß in solchen Fällen die betreffenden Organe im allgemeinen keine Tarifverträge abschließen dürfen, daß jene Organe einerseits im Innenverhältnis ihrem Verbande gegenüber gebunden sind und daß sie auch nach außen hin nicht wirksam für die Vereinigung als solche handeln können. Das ist aber keine arbeitsrechtliche Besonderheit, sondern das folgt allgemein aus bürgerlich-rechtlichen Grundsätzen über die Stellvertretung, die auch für dieses Gebiet anwendbar sind.[3]) Aber gerade der besondere arbeitsrechtliche Charakter, auf den es hier allein ankommt, nämlich deren Tariffähigkeit, wird durch solche Maßnahmen nicht berührt. Warum also in solchen Fällen von dem Mangel der Tarifberechtigung als einer dem Verband fehlenden besonderen Eigenschaft gesprochen werden soll, ist nicht ersichtlich.

Auf Innungen angewandt, ergibt sich aus obigen Ausführungen folgendes: Grundsätzlich ist die Rechtslage dieselbe wie bei anderen

[1]) A. a. O. S. 27 A I.

[2]) Vgl. S. 14ff oben.

[3]) Denn steht man auf dem Standpunkt, daß der Abschluß von Tarifverträgen und insbesondere die bei Tarifabschlüssen beteiligten Verbände dem privaten Rechte angehören, dann ergibt sich die Anwendung der privatrechtlichen Bestimmungen des BGB. unmittelbar. Aber auch wenn man der Auffassung huldigt, der Tarifvertrag und die tarifabschließenden Verbände gehören dem öffentlichen Rechte zu, dann dürfte entsprechende Anwendbarkeit allgemeiner privatrechtlicher Grundsätze gegeben sein, soweit in den betreffenden Vorschriften des öffentlichen Rechts gesetzliche Vorschriften fehlen und die Natur des betreffenden Verhältnisses dem nicht entgegensteht; ebenso Emig „Zum allgemeinen Teil des öffentlichen Rechts“ in Bayerische Verwaltungsblätter 1929 S. 209.

Verbänden, die autonom über ihren Aufgabenkreis zu befinden haben. Steht man freilich auf dem von der herrschenden Meinung vertretenen Standpunkt, die Tariffähigkeit von Innungen folge aus dem § 81b Ziff. 2 Gew.O., dann kann die Innung — nachdem sie der Regel nach wenigstens auch eine mit der Fähigkeit zur sozialen Gegenspielerschaft versehene Vereinigung von Arbeitgebern ist — Arbeitgeber- und Lohnfragen aus ihrem Tätigkeitsfeld nicht wirksam ausschließen. Denn der § 81 a Ziff. 2 enthält gesetzlich nicht abschüttelbare Aufgaben der Innung und die Innung wäre selbst bei einer einheitlichen und ernstlich gemeinten Willensäußerung ihrer Mitglieder, wonach sie es ablehnt, mit Arbeitgeberfragen sich zu befassen, jederzeit zum mindestens der Gefahr eines Zwangstarifes ausgesetzt. Folgt man andererseits der hier vertretenen Auffassung, dann kann die Innung — wie jeder andere Verband von Arbeitgebern — ihr Tätigkeitsfeld nach ihrem Ermessen abgrenzen und sich von Lohnkämpfen fernhalten. Ja sie kann ihr Tätigkeitsfeld sogar in dem Bewußtsein abgrenzen, eben die Tariffähigkeit durch die Ausscheidung des erwähnten Aufgabenkomplexes auszuschließen. Diese sogen. gewollte Tarifunfähigkeit wird rechtlich nicht zu beanstanden sein.[1]) Denn das Motiv, aus welchem ein Verband seine Tätigkeit so und nicht anders abgrenzt, ist für die rechtlichen Folgerungen, die man aus der objektiven Tatsache eines gewissen Betätigungsgebietes zu ziehen hat, unerheblich. Eine andere Frage ist, wie Sitzler-Goldschmidt zutreffend bemerkt,[2]) ob ein solcher Verband dann als Zusammenschluß von Arbeitgebern noch einen praktischen Sinn hat; denn mit der Verneinung der Zuständigkeit in den wichtigsten Arbeitgeberfragen, nämlich der Einflußnahme auf das wirtschaftliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer, wird ein aus Arbeitgebern zusammengesetzter Verband in der Regel jedes wirtschaftliche Tätigkeitsgebiet verloren haben. Allein gerade bei den Innungen besteht eine solche Gefahr nicht. Für sie ist das Tätigkeitsgebiet durch die Gewerbeordnung so abgegrenzt, daß sie auch bei einer Ausscheidung von Arbeitgeberfragen aus ihrem Tätigkeitsfeld immer noch eine fruchtbare und ausreichende Tätigkeit auf vielen anderen, gemeinsame gewerbliche Interessen betreffenden Gebieten entfalten können. Das hängt vor allem damit zusammen, daß den Innungen als öffentlich-rechtlichen Körperschaften eine Reihe berufsständischer Aufgaben zugewiesen ist, deren Wahrnehmung anderen Arbeitgeberorganisationen überhaupt versagt ist.[3]) Im Einzelfalle wird es allerdings trotz der obigen ziemlich deutlichen Abgrenzung in den Rechtsgrundlagen für die Tariffähigkeit der Innungen

[1]) Zu unterscheiden von der gewollten, d. h. absichtlich herbeigeführten Unfähigkeit zum Tarifabschluß ist der Fall, daß ein Verband, dem es nach seinem gesamten Betätigungsfeld zukommt, auf dem Gebiete der tariflichen Lohn- und Arbeitsbedingungen tatsächlich handelnd einzugreifen, seine Zuständigkeit für den Abschluß von Tarifverträgen leugnen wollte; man würde hier zweckmäßig von vorgetäuschter Tarifunfähigkeit sprechen. Vgl. z. B. den vom Reichsgericht entschiedenen Fall in RGEZ. Bd. 115 S. 177.

[2]) Vgl. Sitzler-Goldschmidt „Tarifvertragsrecht", 2. Aufl., Anmerkungen zu § 1 S. 27.

[3]) Vgl. z. B. die Aufgabengebiete der Ziff. 3 und 4 des § 81a Gew.O.

nicht immer leicht zu entscheiden sein, ob einer Innung, die sich bisher mit Lohnfragen nicht beschäftigt hat, tatsächlich die Tariffähigkeit zukommt oder nicht. Im allgemeinen wird man wohl sagen müssen, daß eine Innung, die heute den Aufgabenkreis des § 81 b ohne Einschränkung als satzungsmäßige Innungsaufgaben übernommen hat, als tariffähig anzusprechen ist. Würde also eine Innungssatzung lauten, daß die Innung „ihre Wirksamkeit auf allen anderen den Innungsmitgliedern gemeinsamen gewerblichen Interessen" oder auf „alle gesetzlich zulässigen Innungsaufgaben" oder „auf andere den Innungsmitgliedern gemeinsame gewerbliche Interessen, insbesondere auch Arbeitgeberinteressen" (oder „insbesondere auch Lohnfragen") erstreckt, dann wäre die Rechtslage vollkommen klar. Ist aber beispielshalber in den Satzungen nur ausgedrückt, daß die Innung „befugt ist, ihre Wirksamkeit auf andere den Innungsmitgliedern gemeinsame gewerbliche Interessen auszudehnen", so ist damit über die Frage, welche Aufgabengebiete auf Grund dieses Generalvorbehaltes nun tatsächlich von der Innung übernommen wurden, eigentlich noch nichts gesagt. Eine solche Fassung enthält eben nur einen Rahmen, einen allgemeinen Vorbehalt, der die praktische Bedeutung hat, daß vor Inangriffnahme einer neuen gesetzlich zulässigen Aufgabe nicht erst eine neue Statutenänderung ad hoc erforderlich ist. Ueber die Frage, ob eine konkrete Einzelaufgabe nun wirklich als übernommen gelten darf mit der Wirkung, daß die Erfüllung gerader dieser Aufgabe für die Zukunft zu den Rechten und Pflichten der Innung gehören soll, wird eben erst das maßgebende Organ der Innung, im Zweifel die Innungsversammlung,[1]) zu befinden haben. Es braucht natürlich hierzu kein ausdrücklicher Versammlungsbeschluß herbeigeführt werden, sondern es genügt, wenn etwa der Vorstand oder andere Innungsorgane sich ohne Widerspruch der Innungsversammlung an Tarifverhandlungen für die Innung beteiligen oder wenn die Zustimmung der Innungsversammlung in sonstiger konkludenter Weise zum Ausdruck kommt. Immerhin wäre in dem vorliegenden Falle die ordnungsmäßige Ausdehnung des Aufgabenkreises durch ausdrückliche oder stillschweigende Willensäußerung des zuständigen Innungsorgans die Voraussetzung für die Tariffähigkeit der Innung; der Mangel einer solchen mindestens konkludenten Billigung könnte auch dann nicht übersehen werden, wenn etwa der Vorstand einer Innung, gestützt auf seine unbeschränkte Vertretungsmacht für die Innung einen Tarifvertrag abschlösse, da ein von oder namens einer tarifunfähigen Vereinigung abgeschlossener Tarifvertrag jedenfalls nicht die in der Tarifvertragsordnung umschriebenen Sonderwirkungen äußert.

[1]) § 93 Abs. I Gew.O. Die Innungsversammlung hat, soweit nicht Gesetz oder Statut eine Angelegenheit dem Vorstand zuweisen, die Präsumtion der Zuständigkeit für sich. Vgl. auch § 92a Abs. I Gew.O.

Es ist aber sogar denkbar, daß eine Innung die Beschäftigung mit Tariffragen nicht als zu ihren Aufgaben gehörig erachtet, obwohl sie in ihrer Satzung den Inhalt des § 81b Gw.O. ohne Vorbehalt als ihr Tätigkeitsgebiet bezeichnet hat. Man wird in solchen Fällen Geist und Zweck des Innungszusammenschlusses etwa aus dem Gründungshergang oder aus dem sonstigen Verhalten der Innung zu interpretieren haben, wenn sich nicht aus der Satzung eine klare Folgerung zu Gunsten oder zu Ungunsten der Tariffähigkeit entnehmen läßt. Dabei wird man zu einem die Tariffähigkeit verneinenden Ergebnis besonders dann kommen können, wenn eine Innung die Generalklausel des § 81b bereits längst vor Inkrafttreten der Tarifvertragsordnung übernommen hatte, ohne seit jener Zeit ihr Statut geändert zu haben. Umgekehrt wird man natürlich bei einer Innung, die bereits durch Tarifabschlüsse, Tarifverhandlungen oder durch die ständige Behandlung von Lohn- und Tariffragen in der Innungsversammlung ihr Interesse an diesen Dingen kundgegeben hat, zu einem bejahenden Ergebnis kommen müssen. Immer aber darf es sich dabei nur um eine „Auslegung" von Satzungsbestimmungen handeln und dem gefundenen Ergebnis darf nicht der klare Wortlaut der Satzung entgegenstehen. Praktisch wird der in Rede stehende Fall wohl nur im Falle der Heranziehung zu einem Zwangstarif eine Rolle spielen.

Eine besondere Beachtung verdient der praktisch leicht mögliche Fall, daß eine Innung, die statutenmäßig in klarer Weise die Beschäftigung mit Tariffragen als Innungsaufgabe abgelehnt hat,[1]) sich gleichwohl durch Mitgliederversammlungsbeschluß mit einem Tarifabschluß befaßt.

Im allgemeinen geht hier die Rechtsprechung dahin, daß nach dem Grundsatze: „protestatio facto contraria non valet" einem Verbande die Tariffähigkeit auch dann zugesprochen wird, wenn er zwar in seiner Satzung die Beschäftigung mit Lohnfragen ablehnt, sich aber gleichwohl durch die Art seiner Betätigung als eine auf Wahrung und Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen abzielende Arbeitgebervereinigung bekennt.[2]) Bei den Innungen ist hier nun die rechtliche Tragweite einiger Sonderbestimmungen der Gewerbeordnung näher zu würdigen. Zunächst bestimmt der § 88 Gew.O., daß „zu anderen Zwecken als der Erfüllung der statutarisch oder durch das Gesetz bestimmten[3]) Aufgaben der Innung, sowie der Deckung der Kosten der Innungsverwaltung, weder Beiträge von den Innungsmitgliedern erhoben werden, noch Verwendungen aus dem Ver-

[1]) sei es durch ausdrückliche Bestimmung in der Satzung, wonach die Beschäftigung mit Lohnfragen abgelehnt wird, sei es durch bloße Uebernahme des Aufgabenkreises des § 81a Gew.O.

[2]) So auch das Reichsgericht in Jur.W.Schr. 1927, S. 704 RGEZ. Bd. 115, S. 178.

[3]) Durch das Gesetz kann eine „Innungsaufgabe" nur bestimmt sein, soweit das Gesetz zwingende Normen enthält. Insoweit wäre auch eine abweichende Statutenbestimmung nichtig. Die Gegenüberstellung von statutarisch oder gesetzlich bestimmten Aufgaben hätte auch keinen Zweck, wenn das Gesetz mit § 88 Abs. II Gew O. etwa alle Ausgaben, die auch der Durchführung nur zulässiger, nicht aber auch statutarisch begründeter Innungsaufgaben erwachsen, hätte rechtfertigen wollen.

mögen der Innung erfolgen dürfen." Außerdem darf nach Abs. I des § 88 Gew.O. den Innungsmitgliedern eine Verpflichtung zu Handlungen oder Unterlassungen, welche mit den Aufgaben der Innung in keiner Verbindung stehen, nicht auferlegt werden. Beides würde nun eintreten, sobald die Innung Tarifverträge abschließen würde, ohne daß sie dieses Aufgabengebiet nach Maßgabe der Bestimmungen der Gewerbeordnung statutarisch übernommen hätte. Denn ein Tarifvertrag hat möglicherweise Kampfmaßnahmen im Gefolge, deren Durchführung mit Kosten verbunden ist. Ferner können auch der Innung als solcher Schadenersatzansprüche erwachsen, deren Befriedigung zum mindestens das Innungsvermögen in Anspruch nimmt. Endlich werden durch den Tarifvertrag den Innungsmitgliedern unmittelbar Handlungen und Unterlassungen auferlegt; zwar bestehen die verpflichtenden Wirkungen des Tarifvertrages zunächst nur zwischen den Verbänden. Immerhin aber obliegen die gleichen oder ähnliche Pflichten den Innungsmitgliedern zum mindestens ihrer Innung gegenüber. Denn sie haben ebenfalls die Pflicht der Tariftreue und können wegen eines Verstoßes hierwegen evtl. in eine Ordnungsstrafe genommen werden. Endlich können beim Abschluß des Tarifvertrages selbst bereits Kosten entstehen, z. B. die Kosten eines Schlichtungsverfahrens. Ein im Gegensatz zu dem Inhalt der Satzung gefaßter Tarifbeschluß der Innung steht also — mag auch ein Innungsorgan oder selbst die Innungsversammlung hierzu zustimmend Stellung genommen haben — mit dem statutarischen Aufgabengebiet der Innung in Widerspruch und die Innung darf ohne Herbeiführung einer Satzungsänderung auf Grund der obenerwähnten gewerberechtlichen Bestimmungen einen solchen Tarifabschluß nicht betätigen. Für die praktische Behandlung erscheint nun die Frage besonders wichtig, ob ein in der obengeschilderten Weise satzungswidrig betätigter Tarifabschluß für und gegen die Innung Wirksamkeit erlangen kann. Es darf dabei ganz dahingestellt bleiben, inwieweit etwa der für das Vereinsrecht gefundene Grundsatz, daß der Vereinsvorstand den Verein durch Rechtsgeschäfte, die erkennbar außerhalb des Vereinszweckes liegen, nicht verpflichten könne,[1]) auch auf Innungen Anwendung finden kann. Jedenfalls wird man davon ausgehen müssen, daß bei den Innungen Zweck und Aufgabe nur auf Grund eines mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde gefaßten Innungsversammlungsbeschlusses abgegrenzt werden können.[2]) Die in § 81 b zugelassenen Mehraufgaben zählen nur dann und insoweit zu den Aufgaben der einzelnen Innungen als den erwähnten Erfordernissen (Innungsversammlungsbeschluß + staatsaufsichtliche Genehmigung) genügt ist. Das ist eine jener Besonderheiten, die der Gesetzgeber für Innungen statutiert. Man wird

[1]) So RGRK. A 3 zu § 26; RGEZ. Bd. 85 S. 262 läßt die Frage dahingestellt. Die gegenteilige Ansicht vertritt Planck, Kommentar zum BGB. A 4 zu § 26.

[2]) Vgl. § 84 insbesondere Abs. V.

also wohl zu dem Ergebnis kommen dürfen, daß einer Innung, die nicht in der gesetzlich vorgesehenen Weise ihr Aufgabengebiet auf die Betätigung in Lohn- und Tariffragen erstreckt hat, nicht als tariffähig gelten kann, weil eben eine der Voraussetzungen der Tariffähigkeit, nämlich die Uebernahme des erwähnten Tätigkeitsfeldes, mangelt. Diese für die praktische Behandlung außerordentlich harte Folgerung würde entfallen, wenn man der herrschenden Meinung folgt, wonach die Tariffähigkeit aus § 81 a Ziff. 2 Gew.O. zu entnehmen ist. Es wurde bereits dargetan, daß diese Auffassung (§ 81 a Ziff. 2 Gew.O. als Rechtsgrundlage) eine Reihe nicht minder schwerer Konsequenzen zeitigt. Andererseits ist das oben gefundene Ergebnis die notwendige Schlußfolgerung aus der hier vertretenen Auffassung. Man wird dieser Konsequenz wohl auch kaum durch den Hinweis ausweichen können, daß die Innungsversammlung als oberstes Organ das Statut in autonomer Weise durch einfachen Innungsbeschluß[1]) ändern könne und daß die Genehmigung der Aufsichtsbehörde erteilt werden müsse, wenn die Satzungsänderung, den gesetzlichen Anforderungen entspricht (was bei der Uebernahme einer tariflichen Tätigkeit ohne weiteres zutrifft). Denn die erwähnte Genehmigung hat konstitutive Wirkung; sie erst bewirkt, daß die fragliche Aufgabe zu den Innungsaufgaben zählt. Immer fehlt also eine wesentliche Voraussetzung für die Annahme einer tariffähigen Vereinigung und das Fehlen dieser Voraussetzung (nämlich die Uebernahme des fraglichen Aufgabenkreises) hat hier — wie in allen anderen Fällen — die Folge, daß der abgeschlossene Vertrag über die kollektive Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht die in der Tarifvertragsverordnung bezeichneten Sonderwirkungen äußern kann. Auch die nachträglich erfolgte Genehmigung kann nicht etwa diesen Mangel rückwirkend heilen, weil es sich eben nicht darum handelt, einem schwebend unwirksamen Vertrage die fehlende Genehmigung zu verschaffen und ihn dadurch ex tunc wirksam zu machen, sondern weil es sich darum handelt, daß die wesentlichste Voraussetzung für die Sonderwirkungen eines Tarifvertrages im Zeitpunkt des Abschlusses nicht gegeben war: nämlich eine Vereinigung, die ihre Aufgabe in ordnungsmäßiger Weise auf die Behandlung von Lohn- und Tariffragen erstreckt hat. Für diese Erstreckung ist bei den Innungen eben nicht bloß der Verbandswille maßgebend, sondern es muß noch ein behördlicher Akt, die Genehmigung, hinzutreten.

Zusammenfassend darf also gesagt werden, daß die Tariffähigkeit einer Innung nicht zu bezweifeln ist, sofern sie als Innungsaufgabe die Beschäftigung mit Lohnfragen ausdrücklich oder doch erkennbar in den Kreis ihrer statutenmäßigen Aufgaben gezogen hat. Ob dies der Fall ist, ist gegebenenfalls unter Würdigung der Gründungsvorgänge, des ganzen

[1]) Jetzt ohne daß die Gegenwart eines Vertreters der Aufsichtsbehörde zwingende Voraussetzung für die Rechtsbeständigkeit einer solchen Satzungsänderung wäre, vgl. Neufassung des § 96 Abs. VI Gew.O.

Zweckes des Innungszusammenschlusses im Wege der Auslegung zu ermitteln; wie jede Auslegung darf diese Interpretation nicht im Widerspruch zur Satzung stehen, noch auch über den klaren Wortlaut der Satzung hinausgreifen. Nach Ansicht des Verfassers kann dabei aus der bloßen Uebernahme der Pflichtaufgabe des § 81 a Ziff. 2 die Tariffähigkeit der Innung nicht entnommen werden.

III. Besonderheiten hinsichtlich der Zwangsinnungen.

a) Allgemeines und Literatur.

Die Frage der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen hat besonders im Hinblick auf Art. 159 der Reichsverfassung die verschiedenartigsten Meinungen ausgelöst. Im Schrifttum kann man im ganzen 4 Gruppen von Meinungen vertreten[1]) finden:

a) Die erste Hauptansicht verneint die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen überhaupt. Zu diesem Ergebnis kommen einige Stimmen in der Literatur mit der Erwägung, daß als eine „Vereinigung" im tarifrechtlichen Sinne nur ein freiwilliger Zusammenschluß von Arbeitgebern[2]) zu erachten sei; einem Zusammenschluß, der überhaupt nicht als Vereinigung angesehen werden kann, würde natürlich eine wesentliche Voraussetzung für die Annahme der Tariffähigkeit fehlen. Diese Argumentation findet sich hinsichtlich der Zwangsinnungen in der Entscheidung des Schlichtungsausschusses München vom 21. 2. 1923[3]). Offenbar huldigt ihr grundsätzlich auch Schieckel[4]). Auch Flatow[5]) lehnt die Tariffähigkeit von Zwangsorganisationen schlechtweg ab mit der folgenden Begründung: „Der Hauptgrund, der im allgemeinen für jene Grundsätze des Tarifwesens gilt, gilt für die Zwangsinnungen in gleicher Weise, daß nämlich — wenigstens unter den gegenwärtigen Verhältnissen — nur der freie unbürokratische Zusammenschluß auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite, jene wirtschaftliche und soziale Interessenlage erzeugt, die die Gewähr für eine wirksame und elastische Tarifvertragsgestaltung und Durchführung und die berechtigte zwangsweise Ausdehnung auf den Berufskreis mittels der Allgemeinverbindlichkeit schafft." In anderen Aeußerungen wird der Standpunkt vertreten, daß den Zwangsinnungen eine Tätigkeit auf dem Gebiete der Wahrung und Förderung der Arbeits- und

[1]) In einem Streitfall, der vor dem Verwaltungsgerichte Hamburg seine Entscheidung fand, wurde von dem Kläger sogar die (allerdings vom Verwaltungsgerichte zurückgewiesene) Meinung vertreten, aus Art. 159 RV. sei die Aufhebung des Instituts der Zwangsinnungen überhaupt zu folgern. Abdruck dieser Entscheidung in R.Arb.Bl. 1927 I, S. 193.

[2]) Im allgemeinen wird in der Literatur in der Unfreiwilligkeit eines Zusammenschlusses kein Hinderungsgrund für die Annahme der Tariffähigkeit einer Vereinigung gefunden, z. B. Kaskel a. a. O., S. 25.

[3]) Auszugsweise abgedruckt in Jadesohn und Potthof, Rechtsprechung des Arbeitsrechts 1914—25, S. 34 Nr. 446, ferner Schlichtungswesen, 5. Jahrgang, S. 91.

[4]) Schieckel, Aufsatz in der Zeitschrift „Arbeitsrecht" 1929, Sp. 97 ff. „Sind Zwangsinnungen tariffähig?", insbesondere Spalte 102.

[5]) Flatow, Tarifvertrag und Zwangsinnung im R.Arb.Bl. 1926, Nichtamtl. Teil, S. 513.

Wirtschaftsbedingungen mit Rücksicht auf den Art. 159 RV. heute verwehrt sei. In diesem Sinne äußert sich das Verwaltungsgericht Hamburg in seiner bereits erwähnten Entscheidung vom 11. 4. 1927,[1]) wobei aus der Begründung besonders folgende Sätze hervorgehoben zu werden verdienen: „Wären die Zwangsinnungen ihrer Natur nach schlechtweg Organisationen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, dann wären sie heute mit Rücksicht auf die Bestimmungen in Art. 159 der Reichsverfassung nicht mehr zulässig. . . . Es sind aber die Zwangsinnungen ihrer Natur nach keine Organisationen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. . . . Es kann deshalb nicht der Standpunkt vertreten werden, daß das Institut der Zwangsinnungen als solches heute mit Rücksicht auf Art. 159 der Reichsverfassung nicht mehr zulässig sei. Allerdings aber muß heutzutage sich jede Innung mit Rücksicht auf die Vorschriften in Art. 159 der Reichsverfassung in ihrer Betätigung von solchen Angelegenheiten fernhalten, die auf dem Gebiet der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen liegen. Eine Betätigung der Zwangsinnung auf diesem Gebiete ist heute nicht mehr zulässig." Endlich wird die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen auch mit der Begründung abgelehnt, es handle sich nicht um reine Arbeitgeberorganisationen. V. Karger[2]) führt z. B. Folgendes an: „Allein die Tatsache, daß es sich bei den Mitgliedern der Zwangsinnung nicht um Arbeitgeber handelt, nötigt also zu der Verneinung der eingangs gestellten Frage", weil eben kein Arbeitgeberverband vorhanden sei, der allein berechtigt sei, Tarifverträge abzuschließen; heute sei es nicht mehr möglich, die Frage nach der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen zu bejahen. Hessel[3]) endlich kommt in seinem Aufsatze „Die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen" in der Zeitschrift Arbeitsrecht 1930 Sp. 29 ff zu dem Ergebnis, daß das Plichtaufgabengebiet des § 81a Ziff. 2 Gew.O., aus dem die Tariffähigkeit von Innungen (richtiger Tarifberechtigung), entnommen werde, im Gegensatz trete zu dem Art. 159 RV. und daß deshalb jene Bestimmung der Gewerbeordnung als aufgehoben zu gelten habe; das sei die notwendige Schlußfolgerung aus der Auffassung des Reichsgerichts. Damit falle aber nicht nur die Tariffähigkeit im engeren Sinne, sondern auch die Tarifberechtigung der Zwangsinnungen.

[1]) Auszugsweise abgedruckt in Potthoff, Jadesohn, Meissinger, Rechtsprechung des Arbeitsrechts 1926/1927, S. 28, Nr. 445d. Ferner ausführlicher in R.Arb.Bl. 1927 I, S. 192/193.

[2]) V. Karger, Zwangsinnungen und Tarifverträge, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1926, Sp. 487.

[3]) Die Anschauung von Hessel geht von der hier bekämpften Meinung aus, daß die Tariffähigkeit von Innungen aus der Pflichtaufgabe des § 81a Ziff. 2 zu entnehmen sei. Im übrigen übersieht sie, daß der § 81a Ziff. 2 auch Aufgabengebiete umschließt, deren Durchführung in einer Zwangsinnung nicht gegen Art. 159 RV. verstoßen kann, vgl. A 1 zu S. 36. Es kann deshalb überhaupt nur zur Untersuchung stehen, ob der § 81a Ziff. 2 als aufgehoben zu gelten hat, soweit die Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen im Sinne von Art. 159 RV. in Frage steht.

b) Schieckel[1]) vertritt die Auffassung, daß nur jenen Zwangsinnungen die Tariffähigkeit zugesprochen werden dürfe, die gemäß § 100 Abs. II Gew.O. auf die der Regel nach Gesellen und Lehrlinge haltenden Handwerker beschränkt seien. Denn nur eine solche Zwangsinnung könne unter Umständen als eine Arbeitgebervereinigung im Sinne von § 1 Tar.V.V. angesehen werden.[2])

c) Die weitestverbreitete Mittelmeinung vertritt die Ansicht, daß den Zwangsinnungen zwar grundsätzlich die Tariffähigkeit zukomme, daß aber die Mitglieder sich von der Tarifbetätigung der Zwangsinnung durch Kündigung loslösen können. Diese Meinung, die gute Gründe für sich geltend machen kann, wird vor allem in dem bekannten Reichsgerichtsurteil vom 23. 3. 1926 RGEZ. Bd. 113 S. 169 vertreten.

d) Eine letzte Ansicht endlich lehnt das Reichsgerichtsurteil ab. Diese Ansicht wird wissenschaftlich am besten begründet durch Oertmann[3]) Weiterhin wird sie vertreten von Dethloff[4]) in einem Aufsatz „Zwangsinnungen und Tarifverträge". Auch in der handwerkerlichen Berufsstandspolitik wird fast durchweg dieser Ansicht gehuldigt.[5])

b) Rechtliche Natur des Art. 159 der Reichsverfassung und sein Verhältnis zum § 152 der Gewerbeordnung.

Art. 159 der Reichsverfassung bestimmt, daß „die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für jedermann und für alle Berufe gewährleistet sei." In Satz 2 erklärt dieser Artikel alle Abreden und Maßnahmen, welche diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, für rechtswidrig. Es wird sich vor allem fragen, ob man einen Verfassungssatz dieses Inhaltes bereits für objektives Recht ansprechen will oder lediglich als einen Programmsatz gelten lassen will, der erst durch die Gesetzgebung auszufüllen ist. Potthoff[6]) hält es für das Richtigste, den Art. 159 für einen Programmsatz zu erklären, und in der Tat, wenn man sich die Konsequenzen und Schwierigkeiten vergegenwärtigt, die sich aus der gegenteiligen Ansicht ergeben, ist man fast versucht, diesem Ergebnis beizupflichten. Allein angesichts des klaren Wortlautes und insbesondere der fest umrissenen Betonung, die der gesetzgeberische Gedanke des ersten Satzes in dem

[1]) a. a. O., Sp. 102.

[2]) Kritik dieser Auffassung auf S. 69 ff.

[3]) Vgl. den Aufsatz von Oertmann a. a. O.

[4]) Dethloff, DHBl. 1926 S. 129 ff.

[5]) Vgl. z. B. die Verhandlungen des Berufsstandsausschusses beim Deutschen Handwerks- und Gewerbekammertag, insbesondere die Sitzung v. 26. 4. 1927. Ein scharfer Gegner dieser Ansicht ist Haertlein in seiner Schrift „Der Preußische Handelsminister gegen Gesetz und Reichsverfassung", Berlin 1926, im Verlag der freien Vereinigung der Holzindustrie zu Berlin.

[6]) Potthoff in GKG. 29, S. 65 ff., neuerdings wieder in der Abhandlung „Schutz der Vereinigungsfreiheit" in der Zeitschrift Arbeitsrecht 1929 Sp. 516 letzter Absatz.

Satz 2 findet, wird man nicht dem Ergebnis ausweichen können, daß der Art. 159 der Reichsverfassung bereits positives Recht[1]) enthält ungeachtet aller Schwierigkeiten, die die Anwendung dieser Auffassung für die Praxis mit sich bringen mag. Denn eine Rechtsauslegung die Opportunitätsgründen nachgibt, muß abgelehnt werden und kann zu den schwersten Irrtümern führen.

Welche Auswirkungen hat nun die Anerkennung des Art. 159 RV. als geltendes Recht einerseits auf die Gültigkeit der Vorschrift des § 152 Gew.O., andererseits auf das Recht der Zwangsinnungen? Der bisherige § 152 Gew.O. stellte in doppelter Hinsicht eine Freiheit des Individuums fest: Einmal soll der Einzelne frei sein in „allen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen", zum andern aber soll er auch frei sein in der Loslösung von solchen Vereinigungen und Verabredungen (Abs. II des § 152 Gew.O.). Der Art. 159 RV. erweitert nun die im § 152 Abs. I Gew.O. den Gewerbetreibenden, gewerblichen Gehilfen und Fabrikarbeitern gegebene Freiheit auf alle Berufe. Er hebt damit jedenfalls den Abs. I des § 152 Gew.O. auf (Art. 178 Abs. II RV.). Ueber die Frage, ob auch der Abs. II des § 152 Gew.O. nunmehr aufgehoben ist, enthält die Reichsverfassung keine ausdrückliche Bestimmung.[2]) Die Ansichten über diese Frage gehen auseinander. Die herrschende Meinung[3]) pflichtet dem Reichsgerichtsurteil vom 2. 7. 1925[4]) bei, das sich für die Unvereinbarkeit des § 152 Abs. II Gew.O. mit dem Art. 159 RV. ausspricht. Nach Auffassung von Erdel[5]) und einigen anderen[6]) ist dagegen der § 152 Abs. II Gew.O. noch in Geltung. In Wirklichkeit wird man den Gründen des Reichsgerichts und des überwiegenden Teiles des Schrifttums in dieser Frage durchaus beipflichten müssen: Welchen praktischen Wert und welche praktische Auswirkungsmöglichkeit soll eine Koalition und welche Bedeutung soll vor allem die Anerkennung der wirtschaftlichen

[1]) Ebenso RG. v. 2. 7. 1925 RGEZ. Bd. 111 S. 199 und die herrschende Meinung. Auch das Reichsarbeitsgericht hat sich dieser Auffassung angeschlossen, RAG. 533/29 vom 24. 7. 1929, zitiert in der Abhandlung von Potthoff, Schutz der Vereinigungsfreiheit s. S. 51 A 6.

[2]) Für das Aufgehobensein des Abs. II obiger Vorschrift wäre der von Franke (in einem Aufsatz „Können die Organisationen der gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen ihre Mitglieder klagen?" in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1925 Sp. 151) allerdings nicht primär angezogene Gesichtspunkt nicht durchschlagend, wonach mit Ersetzung des § 152 Abs. I durch Art. 159 R.V. auch die als Ausnahme von einem höheren Prinzip sich erweisende Bestimmung des Abs. II § 152 Gew.O. aufgehoben ist. Denn die Reichsverfassung kann eben auch Rechtssätze teilweise außer Kraft setzen und wenn sie einen Rechtsatz durch einen gleichartigen, nur weiter gefaßten Grundsatz ersetzt, so ist damit nichts für oder gegen das Weiterbestehen einer im Rahmen des bisherigen Grundsatzes bestehenden Ausnahme gesagt.

[3]) Aus der Literatur für Aufgehobensein des § 152 Abs. II: Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht S. 269, Groh, Koalitionsrecht S. 30, Erdmann in der Zeitschrift der Arbeitgeber 13. Jahrgang S. 147, Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht S. 137 A 30, Sinzheimer, Grundzüge S. 84 2. Aufl.

[4]) RGEZ. Bd. 111 S. 199 Reichsarbeitsblatt 1926 S. 88, vgl. ferner das Reichsgerichtsurteil vom 8. 2. 1923 IV 161/22 (Seuff. Arch. Bd. 78 Nr. 45) und das Reichsgerichtsurteil vom 6. 4. 1922 RGEZ. Bd. 104 S. 327.

[5]) Erdel „Sind Zwangsinnungen tariffähig und schlichtungsfähig?" in der Zeitschrift „Das Badische Handwerk" 1926 Nr. 16.

[6]) Landmann, A 4 zu § 152 (7. Aufl.) und die dort zitierten.

Organisationen und ihrer Vereinbarungen, wie sie in Art. 165 der RV. ausgesprochen ist, noch haben, wenn nicht der Koalition eine gewisse Macht zur Durchführung ihres Verbandswillens gegeben ist und wenn nicht die Einzelmitglieder einer gewissen Verbandsdisziplin unterworfen sind. Die Idee von einem Gemeinschaftswillen des Verbandes und von einer rechtlichen Anerkennung der Verbände müßte bei einer anderen Auffassung als vollkommen inhaltslos bezeichnet werden: Der einzelne unterwirft sich eben durch den Beitritt zu irgend einer Koalition der Satzungsautonomie und gliedert sich damit bewußt und freiwillig in das Organisationsleben ein, so wie es durch den satzungsmäßig gebildeten Gemeinschaftswillen sich ergibt. Darüber kann m. E., soweit nicht Zwangsorganisationen bestehen, gar kein Zweifel bestehen. Mit welcher Kündigungsfrist sich der einzelne von der Organisationsmitgliedschaft befreien kann, das zu bestimmen ist Sache der Satzung, die darüber mit 2 Einschränkungen vollkommen frei ist: Einmal darf sie zwingende gesetzliche Beschränkungen der Kündigungsfrist[1]) nicht außer acht lassen, im übrigen darf sie keine Bindung verursachen, die einer Verkümmerung des Grundrechts in Art. 159 RV. gleichkäme.

c) Einfluß des Art. 159 der Reichsverfassung auf die Tariffähigkeit von Zwangsinnungen.

Die Zwangsinnungen sind öffentlich-rechtliche Körperschaften von Handwerkern des gleichen oder verwandter Handwerkszweige, die kraft Gesetzes — freilich nur auf Grund einer Mehrheitsäußerung der Beteiligten — zur Wahrung der gemeinsamen Interessen der Handwerke gleicher oder verwandter Art zusammengeschlossen wurden. Von freien Innungen unterscheiden sich Zwangsinnungen also

1. dadurch, daß sie nur auf Handwerker des gleichen oder verwandter Handwerkszweige beschränkt sind,
2. daß sie den Berufskreis, für den sie errichtet sind, zwangsweise erfassen.

Das Recht der Zwangsinnungen ist also ohne Zweifel ein Sonderrecht für den handwerkerlichen Berufsstand insofern, als es bereits im Zeitpunkte der Schaffung des Instituts der Zwangsinnungen von den im sonstigen Reichsrecht gültigen Rechtsgrundsätzen zu Gunsten des handwerkerlichen Berufsstandes abwich. Daß sämtliche Innungen und damit auch die Zwangsinnungen auf Grund entsprechender Satzungsbestimmungen Organisationen zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne des Art. 159 RV. sein können, kann angesichts des

[1]) So darf sie beim rechtsfähigen Verein im Sinne der §§ 21 ff BGB. keine längere als eine 2jährige Kündigungsfrist festsetzen, vgl. § 39 Abs. II BGB.; für freie Innungen ist hinsichtlich einer Austrittsbeschränkung § 87 a Gw.O. maßgebend.

gesetzlichen Aufgabenkreises wohl kaum in Zweifel gezogen werden. Denn anders kann wohl der Begriff der Wahrung „sonstiger gemeinsamer gewerblicher Interessen", wie oben bereits dargetan ist, nicht ausgedeutet werden, als daß in diesem Aufgabenkreis die Möglichkeit, die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zugunsten der Innungsmitglieder zu übernehmen, inbegriffen ist. Das Reichsgericht will nun in seiner bekannten Entscheidung,[1]) ausgehend vom Wortlaut des Art. 159 RV., die Tarifmacht der Innungen in der Weise begrenzen, daß die Innungsmitglieder von der Tarifpolitik der Zwangsinnung sich loslösen und der Tarifpolitik eines anderen Verbandes anschließen können, ohne daß eine Satzungsbestimmung der Zwangsinnung sie daran zu hindern vermöchte. Diese Rechtsauffassung würde vor allem die rechtliche und tatsächliche Einheit der Zwangsinnung zerstören. Sie würde die rechtliche Struktur der Zwangsinnung, wie sie durch die Gewerbeordnung geschaffen wurde, so grundlegend ändern, daß die aus ihr zu ziehenden Konsequenzen schließlich einer Leugnung der der Zwangsinnungseinrichtung zugrunde liegenden gesetzgeberischen Idee gleichkäme. Sie ist auch im übrigen nicht ohne rechtliche Widersprüche. Einmal ist davon auszugehen, daß die Bestimmungen der Reichsverfassung keineswegs die Schaffung vollkommen neuartiger Rechtssätze in der Weise billigen, daß etwa in Anwendung der den einzelnen Rechtssätzen zugrunde liegenden Ideen ganze Rechtsinstitute um- und neugebildet werden. Der Art. 178 Abs. II der Reichsverfassung läßt die Gesetze und Verordnungen des Reiches in Kraft, soweit ihnen die Verfassung nicht entgegensteht. Die Prüfung hat also dahin zu gehen, ob ein Rechtssatz mit den Bestimmungen der Reichsverfassung in Einklang steht und demgemäß in Kraft geblieben oder ob er durch die Bestimmungen der Reichsverfassung außer Kraft getreten ist, wobei dann an die Stelle des betreffenden Rechtssatzes eben die Bestimmungen der Reichsverfassung zu treten hätten. Und wenn auch zugegeben sein mag, daß die Ausdrucksform „soweit" rein gesetzestechnisch auch eine bloß teilweise Aufhebung von Gesetzes- oder Rechtssätzen ermöglicht, so darf doch eine ihrer Aufgabe bewußte Rechtsauslegung im Ergebnis nicht zu einer vollkommen neuen Rechtssetzung führen in der Weise, daß eine begrifflich-notwendige und vom Gesetzgeber gewollte Einheit von Rechtsfiguren zerstört wird. Und dazu müßte die Auslegung des Reichsgerichts führen. Die Zwangsinnung ist ein einheitlicher Körper. Ihre rechtliche Eigenart liegt darin, daß sie in allen Beziehungen, die ihr vom Gesetze als Aufgabenkreis zugewiesen sind, den Kreis ihrer Mitglieder zwangsweise zusammenhält. Eben dieser Kreis von Mitgliedern bildet die Zwangsinnung. Und die Versammlung der Mitglieder ist das oberste Organ, dessen Gesamtwille maßgebend ist für das Verbandsleben inner-

[1]) Entscheidung vom 23. 3. 1926 in RGEZ. Bd. 113. S. 169.

halb der Innung und für die Betätigung der Innung nach außen hin. Das Gesetz sieht ja wohl vor, daß die Innung auch noch weitere Organe hat und daß diese Organe kraft Statuts in weitem Umfange für die Innung und an Stelle der Innungsversammlung tätig sein können (soweit nämlich nicht die Erledigung von Innungsaufgaben gemäß § 93 Abs. II rechtsnotwendig der Innungsversammlung vorbehalten sind). Sogar die Innungsversammlung selbst braucht nicht aus allen Innungsmitgliedern bestehen, sondern kann gemäß § 92 Abs. III GO. aus Vertretern bestehen, welche von der Gesamtheit der Innungsmitglieder gewählt sind. Immer aber werden die Organe — mag es sich um die aus Vertretern gebildete Innungsversammlung, mag es sich um Vorstand, mag es sich um Ausschüsse oder andere Innungsorgane handeln — tätig kraft des durch die Gesamtheit der Innungsmitglieder gebildeten Verbandswillens (sei er nun statutarisch festgelegt oder sei er beschlußmäßig geäußert). Andere Gruppierungen von Mitgliedern, als die als Organe durch die Gewerbeordnung oder das Statut vorgesehenen oder doch die von der Innungsversammlung zum mindesten bevollmächtigten, vermögen den Willen einer Innung nicht rechtswirksam zu bilden. Das würde aber — wenn man der Auffassung des Reichsgerichts folgen würde — der Fall sein. Denn das Reichsgericht spricht es ausdrücklich aus: „Während des Bestehens einer Zwangsinnung sind die ihr zwangsweise eingegliederten Handwerker am Wiederausscheiden gehindert (§§ 100, 100f 100t GO.). Hätte die Gewerbeordnung mit der Entziehung der Austrittsbefugnis für die Mitglieder einer Zwangsinnung das Dauerverbot aussprechen wollen und ausgesprochen, „zur Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" einem anderen Verbande beizutreten und ihm die Wahrnehmung ihrer wirtschaftlichen Interessen anzuvertrauen, so wäre ein solches Verbot nach Art. 159 RV. beseitigt." „Der Zwang, den die Zwangsinnung ausüben darf, bezieht sich nach dem klaren Wortlaut des Art. 159 nicht auf das von ihm behandelte und geregelte Gebiet. Auf ihm herrscht — unbeschadet der Sonderrechte einer Zwangsinnung auf anderen Gebieten — allein der verfassungsmäßig gewährleistete Grundsatz der Vereinigungsfreiheit . . ." Die Sonderrechte und die Zwangsgewalt der Innungen auf gewerberechtlichem Gebiete bleiben also auch nach Ansicht des Reichsgerichts selbst gegenüber Handwerkern, die sich von der Tarifpolitik losgesagt und in der Organisation eines anderen Verbandes die Regelung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gesucht haben, bestehen. Daraus würde folgen, daß die betreffenden Handwerker zwar Innungsmitglieder bleiben müssen, aber an den auf die Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bezüglichen Teil der Innungstätigkeit weder aktiven noch passiven Anteil haben („Der Zwang, den die Innung ausüben darf, bezieht sich nach dem klaren Wortlaut des Art. 159 nicht auf das von ihm geregelte Gebiet!") Das Reichs-

gerichtsurteil spricht nicht etwa nur — wie Erdel a. a. O. S. 276 annimmt — aus, daß die Zwangsinnung kein Tarifmonopol habe und daß sie es sich gefallen lassen müsse, wenn eine andere Arbeitgeberorganisation, der Zwangsinnungsmitglieder beigetreten sind, neben ihrem Tarifvertrag noch den Tarifvertrag jener anderen Mitglieder dulden müsse. Das Reichsgerichtsurteil läßt an verschiedenen Stellen erkennen, daß auch die Zwangsinnungsmitglieder nach seiner Meinung nun die Vorteile jener anderweitigen Organisation genießen können, mit anderen Worten, an den Tarifvertrag der Zwangsinnung nicht gebunden sind.[1]) Man vergleiche folgende Entscheidungssätze: „Eine Satzungsbestimmung oder Gesetzesvorschrift, welche es einem Verbandsmitglied dauernd unmöglich macht, sei es mit, sei es ohne Aufgabe der bisherigen Verbandszugehörigkeit, sich zur Besserung und Förderung seiner Wirtschaftslage einem anderen Verband und damit dessen Tarifpolitik anzuschließen, würde mit Art. 159 RV. in unlösbarem Widerspruch stehen" oder: „ihre Tarifmacht findet aber ihre Grenze da, wo der Herrschaftsbereich des Art. 159 RV. beginnt" oder: „Glaubt ein Teil von ihnen, in der Organisation eines anderen Verbandes eine bessere Gewähr für eine ihnen günstigere Regelung der Lohn-, Arbeits- und sonstigen Wirtschaftsbedingungen zu finden, so vermag auch die Satzung der Zwangsinnung ihn nicht zu hindern, Anschluß an diesen Verband zu suchen." Auch sonst findet das Reichsgerichtsurteil fast durchwegs die hier vertretene Auslegung, vgl. Dethloff a. a. O. S. 130; Flatow a. a. O. S. 511. Die konsequente Durchdenkung der reichsgerichtlichen Auffassung würde also dazu führen müssen, daß beispielshalber bei Beschlüssen über bevorstehende Tarifvereinbarungen nicht die gesamte Innungsversammlung mitzuwirken hätte, sondern lediglich ein Kreis von Innungsmitgliedern, nämlich jener Kreis, der sich noch nicht der Tarifpolitik eines anderen Verbandes angeschlossen hat. Mit anderen Worten: der Wille, der sich hier bildet, würde gar nicht auf eine den Vorschriften der Gewerbeordnung sowie der Innungssatzung entsprechende Weise gebildet werden, er wäre nicht der Wille der Innung, so wie sie im Statut umrissen ist, sondern es wäre der Wille eines Teiles der Innung. Also nicht die Innung wäre im letzten Ende Schöpferin einer Gesamtvereinbarung, sondern ein Teil ihrer Mitglieder. Damit ist jedenfalls die Frage aufgeworfen, ob dann überhaupt die Innung als solche, die ihren Willen nur vermöge der ihr im Gesetz und im Statut zugewiesenen Organe (in der Regel der Versammlung aller Innungsmitglieder) bilden kann, als tariffähig angesprochen zu werden verdient. Man könnte ja nun zwar einwenden, daß eben die auf die willensbildenden Organe bezüglichen Vorschriften der Gewerbeordnung und des Statuts, als gegen den Art. 159 verstoßend, rechtswidrig und nichtig seien. Aber auch dann

[1]) So auch Hessel a. a. O., Sp. 32.

könnte man nur vermöge der Konstruktion, daß jener fiktive Teil der Innung, nämlich die Gesamtheit der die Tarifpolitik anderer Verbände ablehnenden Mitglieder, nunmehr eben als willensbildendes Organ der Innung[1]) zu gelten habe, zu dem Ergebnis gelangen, daß der gebildete Wille ein solcher der Innung wäre. Aber gerade diese, aus dem Urteil des Reichsgerichts folgende Vorstellung ist es, die man als einen Widerspruch zu der vom Gesetzgeber gewollten, begrifflich zu einer Einheit verschmolzenen Rechtsfigur der Zwangsinnung bezeichnen möchte: die an sich rechtlich einheitliche Figur der Zwangsinnung würde in zwei Teilkörper zerschlagen. Dazu kommt noch ein weiteres: Wäre der von jenem Teil der Zwangsinnung (nämlich den der Tarifpolitik der Zwangsinnung treuen Innungsmitgliedern) abgeschlossene Tarifvertrag wirklich ein solcher der Zwangsinnung, dann müßten sich ipso jure seine Wirkungen auf alle der Zwangsinnung angehörenden Mitglieder in der Weise erstrecken, daß der von irgend einem Innungsmitglied abgeschlossene Arbeitsvertrag ohne weiteres den tarifmäßigen Inhalt erhält. Das ist der notwendige Inhalt des Begriffes der Unabdingbarkeit. Würde man der Zwangsinnung zumuten, diese Wirkung lediglich auf einen Teil der Innungsmitglieder zu beschränken oder würde man diese Teil-Wirkung im Wege der Auslegung feststellen, dann würde damit etwas rechtlich Unmögliches statuiert,[2]) wie das Reichsgericht hinsichtlich freier Vereinigungen ausdrücklich betont hat. Würden sich aber tatsächlich die Wirkungen des Tarifvertrages, insbesondere dessen Unabdingbarkeit, nur auf die der Tarifpolitik der Zwangsinnung treuen Mitglieder erstrecken, dann könnte eben Tarifträgerin nicht die Innung sein, sondern lediglich jene innerhalb der Innung stehende Arbeitgebervereinigung. Es ist also mit der Annahme der Tariffähigkeit der Zwangsinnung als solcher keinesfalls vereinbar, die Wirkungen eines Tarifvertrages nur auf einen Teil der Innungsmitglieder zu beschränken.[3]) Von einer „Grenze der Tarifmacht" eines Arbeitgeberverbandes zu sprechen, ist m. E. ein Widerspruch in sich selbst. Der vom Reichsgericht gezeigte Weg erscheint also schon aus rechtlich konstruktiven Gründen nicht gangbar. Deshalb wäre es auch eine rechtliche Unmöglichkeit, daß eine Zwangsinnung (oder auch eine freie Innung) durch einen Arbeitgeberspitzenverband, dem sie angeschlossen ist, beispielshalber nur die Verhältnisse jener von ihren Mitgliedern tariflich regeln läßt, die nicht bereits in einem anderen der zum Spitzenverband zusammengefügten Verbande organisiert sind. Sobald

[1]) soweit es sich um deren Betätigung zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen handelt.

[2]) Diese Feststellung trifft das Reichsgericht in seiner mehrfach zitierten Entscheidung vom 23. III. 1926 RGEZ. Bd. 113, S. 169 inbezug auf die Tariffähigkeit der freien Vereinigung der Holzindustriellen zu Berlin.

[3]) Es sei denn, daß eine ausdrückliche Vorschrift zu einer solchen Annahme nötigt, wie es z. B. die Feststellung der Gewerbeordnung bedeutet, daß gewisse Personenkreise einer Innung nur für ihre Person Mitglieder einer Innung sind, d. h. ohne daß irgend eine Innungsmaßnahme für oder gegen die bei diesen Personen in Arbeit stehenden Gehilfen wirken soll.

jener andere Verband aus dem Spitzenverband ausscheiden würde, müßte der Tarifvertrag gleichwohl gegen die bei diesem Unterverband organisierten Innungsmitglieder in dieser Eigenschaft in Wirksamkeit bleiben (sofern eben tatsächlich die Innung und nicht etwa eine aus einem Teile der Innungsmitglieder bestehende Arbeitgebervereinigung in dem Spitzenverband organisiert ist). Das Urteil des Kammergerichts, abgedruckt in der Tageszeitung „Die Holzindustrie" 1925 Nr. 97, ist daher in diesem Punkte unzutreffend.

Bei der Entscheidung über die Tragweite des Art. 159 RV. im Verhältnis zu dem Rechtsinstitut der Zwangsinnungen handelt es sich um das Problem der sogen. negativen Vereinigungsfreiheit d. h. um die Frage, ob der erwähnten Verfassungsbestimmung auch nach der negativen Seite hin Bedeutung zukommt, ob sie also auch ein Recht auf Nichtvereinigung verbürgt. Das Reichsarbeitsgericht[1]) hat in Fällen, in denen die Möglichkeit zur Würdigung der Frage gegeben gewesen wäre, eine Entscheidung vermieden. Das Reichsgericht[2]) zieht aus dem Fehlen einer positiven Verfassungsbestimmung den Schluß, daß ein Zwang zum Anschluß an Organisationen unzulässig sei, wobei es freilich dahingestellt sein läßt, ob dies aus Art. 159 RV. zu schließen sei. Das mehrfach zitierte Urteil des Verwaltungsgerichts Hamburg streift die aufgeworfene Frage kurz mit folgenden Worten: „Denn wenn durch Art. 159 der Reichsverfassung auf dem genannten Gebiete völlige Vereinigungsfreiheit gewährleistet ist, dann liegt darin naturgemäß nicht nur die Freiheit des einzelnen, sich bestimmten Organisationen oder Verbänden dem persönlichen Ermessen entsprechend anzuschließen, sondern auch die Freiheit, sich von bestimmten Organisationen und Verbänden fernzuhalten. Es sind aber die Zwangsinnungen ihrer Natur nach keine Organisationen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen." Der zuletzt gezogenen Folgerung kann nun zwar nicht beigetreten werden;[3]) richtig ist aber, daß dem Art. 159 grundsätzlich auch die erwähnte negative Bedeutung[4]) zukommt. Denn in Wirklichkeit besagt der Begriff der „Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Wirtschaftsbedingungen", daß der einzelne — soweit eben nicht eine durch die Verfassung unberührte sondergesetzliche Bestimmung Platz greift — auch frei ist in der Frage, ob er sich überhaupt koalieren will. Der einzelne kann grundsätzlich verlangen, daß er auch diese negative Seite der Koalitionsfreiheit für die Förderung seiner Arbeits- und Wirtschaftsbe-

[1]) Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 24. 4. 1929 550/28, dem Inhalte nach wiedergegeben in der Zeitschrift „Arbeitsrecht" 1929, Sp. 374.

[2]) Reichsgerichtsentscheidung vom 6. 4. 1922, Bd. 104, S. 327 ff.

[3]) Denn soweit die Zwangsinnungen die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in ihren Aufgabenkreis gezogen haben, soweit sind sie natürlich auch Organisationen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.

[4]) So grundsätzlich auch Groh, Koalitionsrecht, S. 39 ff.
Kaskel a. a. O. S. 279.

bedingungen ausnützen darf, mit anderen Worten, daß die Gestaltung seiner Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht durch Maßnahmen beeinträchtigt oder verkümmert werden darf, die ihn wider seinen Willen in eine Organisation zwingen oder die ihm wider seinen Willen die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen einer Organisation aufzwingen. Man wird unter solchen „Maßnahmen" mit dem Reichsarbeitsgerichte grundsätzlich alle Maßnahmen privatrechtlicher[1]) oder öffentlich-rechtlicher[2]) Natur verstehen müssen, welche diese Freiheit zu beschränken oder zu behindern suchen. Unter Maßnahmen öffentlich-rechtlicher Natur versteht dabei das Reichsgericht[3]) und die Literatur[4]) auch gesetzliche Maßnahmen. Hinsichtlich der Fortgeltung bisheriger Rechtseinrichtungen muß aber trotz des Art. 178 Abs. II RV. immer geprüft werden, ob eine besondere gesetzliche Einrichtung (lex specialis) durch Art. 159 RV. aufgehoben werden wollte[5]) oder überhaupt zu seinem Geist und Zweck in Widerspruch tritt. Das muß also in gleicher Weise für die negative Seite des Art. 159 RV. gelten (Recht auf Nichtvereinigung). Die Richtigkeit dieser Auffassung zeigt sich sehr deutlich bei Betrachtung der Rechtseinrichtung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist eine Maßnahme, die zu dem nackten Wortlaut des Art. 159 RV. (sofern man ihm auch die geschilderte negative Bedeutung beimißt) in Widerspruch steht. Denn sie beeinträchtigt und verkümmert das Recht der nichtorganisierten Arbeitgeber auf Nichtvereinigung; sie bindet diese nichtorganisierten Arbeitgeber an die Mindestbedingungen eines von einer Organisation[6]) abgeschlossenen Tarifvertrages und macht damit die aus der Wahrnehmung ihres Rechts auf Nichtvereinigung sich ergebende Rechtsstellung illusorisch. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung als eine öffentliche Maßnahme würde demgemäß ihr Recht auf Nichtver-

[1]) Z. B. wirtschaftlicher Druck zum Beitritt zu einer Organisation, Boykott wegen Nichtbeitritts zu einer Koalition etc.

[2]) Z. B. polizeiliche Maßnahmen.

[3]) Vgl. Entscheidung des Reichsgerichts vom 2. VII. 1925 in RGEZ. Bd. 111, S. 199.

[4]) Vgl. Löning, Rechtsgültigkeit von Arbeitnehmerkammern in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1929, Sp. 605, insbes. die in A 35 Zitierten; ähnlich Kaskel, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 279, im Ergebnis ebenso Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl., S. 84, Landmann A 4 zu § 152 und viele andere.

[5]) Auch Potthoff führt in der Zeitschrift „Arbeitsrecht" 1929 Sp. 516 den Gesichtspunkt an, daß — auch wer die unmittelbare Rechtswirkung des Art. 159 RV. bejaht — ihn gegenüber gewissen gesetzlichen Bestimmungen zurücktreten lassen sollte; er erwähnt dabei freilich nur den § 84 BRG., der den zweckmäßigen Weg zur Bekämpfung gewerkschaftlicher Maßregelung durch den Arbeitgeber eröffne; auch die Notverordnung des Reichspräsidenten vom 10. 11. 20 gegen die Stilllegung von Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerken (soweit sie die gemeinsame Kündigung von Arbeitnehmern zum Zwecke der Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter Strafe stellt) müßte nach der zutreffenden Ansicht von Potthoff bei Zugrundelegung der reichsgerichtlichen Auffassung als aufgehoben angesehen werden.

[6]) Auch der Art. 165 RV. sanktioniert nur „die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen", gibt aber niemanden eine Macht, sie auf Dritte — außerhalb der Organisation stehende — Personen auszudehnen.

einigung verkümmern[1]) und sie wäre bei formalistischer Auslegung des Art. 159 rechtswidrig und nichtig. Man wird ja wohl zu diesem Ergebnis nicht kommen können, eben weil Zweck und Entstehungsgeschichte des Art. 159 dem entgegengehalten werden können. Es lag außerhalb der Absichten des Verfassungsgesetzgebers, mit Art. 159 diesen durch die Tarifvertragsverordnung geschaffenen Zwang[2]) aufzuheben. Ebenso, muß man sagen, lag es außerhalb der Absichten des Verfassungsgesetzgebers und des Zweckes jener Rechtsnorm, den von den Zwangsinnungen ausgeübten Zwang, soweit sie im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben handeln, aufzuheben oder einzuschränken. Der Gesetzgeber wollte dieses singuläre Recht des Handwerks ebensowenig beschneiden, wie er etwa die auf Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gerichtete Tätigkeit der öffentlich-rechtlichen Berufskammern den Einschränkungen des Art. 159 RV. hatte unterwerfen wollen.[3]) Hätte der Verfassungsgesetzgeber die konkrete Absicht gehabt, auch die Zwangsbefugnisse der Innungen als eines Sonderinstituts des Handwerks zu beschneiden, dann hätte es eines besonderen Hinweises bedurft. Wenn man sich gegenüber dieser Beweisführung an den nach Ansicht des Reichsgerichtes klaren Inhalt des Art. 159 RV. klammert, so darf demgegenüber einmal nicht übersehen werden, daß die gesamte Reichsverfassung in einer „politisch und wirtschaftlich erregten Zeit" beraten und beschlossen worden ist, und deshalb im Ausdruck nicht überall die feine Arbeit der Vorkriegszeit zeigt. Selbst das Reichsgericht (Bd. 111, S. 412) führt in einem auf die Auslegung des Betriebsrätegesetzes bezüglichen Urteil aus: „Das Betriebsrätegesetz ist in einer politisch und wirtschaftlich erregten Zeit, die bei dem Auftauchen zahlreicher neuer Rechtsgedanken eine schnelle gesetzgeberische Tätigkeit verlangte, beraten und beschlossen worden und zeigt deshalb im Ausdruck nicht überall die Feinarbeit der Vorkriegszeit. Dem Wortlaut der einzelnen Gesetzesbestimmungen allein ist daher nicht immer mit Sicherheit zu entnehmen, ob sie nach dem Willen des Gesetzgebers eine Muß- oder eine Ordnungsvorschrift enthalten. Die richtige Entscheidung hierüber kann vielmehr nur an der Hand des Zwecks der einzelnen Vorschriften und unter Berücksichtigung des Interesses getroffen werden, das die Allgemeinheit, insbesondere die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft oder der Betriebsrat an ihrer Einhaltung haben." Solche Erwägungen müssen für die Auslegung eines in bewegter Zeit entstan-

[1]) Denn eine „Verkümmerung" des Vereinigungsrechtes muß schon dann angenommen werden, wenn durch wirtschaftliche Nachteile die an sich beabsichtigte und mögliche Förderung oder Besserung der Wirtschaftsbedingungen eingeengt wird.

[2]) Das ist ein neues Argument dafür, daß die in bewegter Zeit entstandene Verfassung von 1919 in höherem Maße nach Geist und Zweck ausgelegt werden darf als andere Gesetze.

[3]) Vgl. hiezu Lutz-Richter, Vereinigungsfreiheit in „Verwaltungsarchiv", Bd. XXXII, S. 18ff zitiert bei Löning, Rechtsgültigkeit von Arbeitnehmerkammern in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1929, Sp. 676ff.

denen Staatsgrundgesetzes in erhöhtem Maße gelten. Gerade bei den Vorschriften der Verfassung, die vielfach „aus den sich widersprechendsten Ideenrichtungen im Wege des Kompromisses ihre letzte Fassung erhielten", darf man Geist und Zweck nicht in knechtischer Abhängigkeit von einer Wortform oder einer Satzwendung untersuchen, sondern muß den ganzen Entwicklungsgang in größerem Umfange als bei den in geruhsamen Abschleifen sich formenden Friedensgesetzen berücksichtigen.[1]) Dazu kommt, daß ein weiteres Argument, das besonders Oertmann für die Unanwendbarkeit des Art. 159 auf die Zwangsinnungen ins Feld führt, von ausschlaggebender Bedeutung ist, wonach es nämlich „alten bewährten Auslegungsgrundsätzen entspricht, daß Sondergesetze durch anderweite Regelung des allgemeinen Rechtsgrundsatzes nicht ohne weiteres in Mitleidenschaft gezogen werden." („lex posterior generalis non derogat priori speciali").[2]) Auch die Entscheidung des Oberpräsidenten der Provinz Brandenburg und von Berlin vom 25. 5. 1926[3]) stellt zutreffend fest, „daß es nicht der Wille des Gesetzgebers gewesen sei, in Art. 159 RV. mit dem sonstigen Rechte schrankenlos aufzuräumen". Deshalb könne man Zwangsinnungen, die Arbeitsbedingungen regeln, nicht als Vereinigungen im Sinne des Art. 159 ansehen.[4])

Man wird also bei richtiger Würdigung all dieser Gründe zu dem Ergebnis kommen können: Der Rechtscharakter der Zwangsinnungen ist hinsichtlich aller Aufgabengebiete einheitlich zu beurteilen und der Zwangscharakter dieser Einrichtungen erstreckt sich auf alle Aufgabengebiete, die man aus dem Wortlaut der Gewerbeordnung als Zwangsinnungsaufgaben überhaupt entnehmen kann. Diesen einheitlichen Zwangscharakter des Sonderinstituts der Zwangsinnungen hat auch der Verfassungsgesetzgeber mit Schaffung des Art. 159 RV. nicht antasten wollen. Aus dieser Auffassung folgt die Tariffähigkeit der Zwangsinnung als einer rechtlichen Einheit, soweit sie überhaupt die Beschäftigung mit Lohn- oder Arbeitgeberfragen in den Kreis ihrer Aufgaben einbezogen hat. Im einzelnen sind hierbei die gleichen Gründe maßgebend, wie sie bereits bei der Besprechung der Tariffähigkeit der freien Innungen ausgeführt wurden. Die Mitwirkung der nichtarbeitgebenden Innungsmitglieder, die Mitwirkung der Innungsmitglieder, die Nichtunternehmer sind, und der Gesellenausschußmitglieder ist so zu beurteilen, wie bei den freien Innungen. Immerhin bietet der Zwangscharakter dieser Arbeitgebervereinigungen Anlaß zur besonderen Prüfung einiger Einzelfragen.

---

[1]) Wie es ja auch das Reichsgericht in seinem Urteil vom 2. Juli 1925 tut.

[2]) Oertmann a. a. O., S. 356.

[3]) also nach dem mehrfach erwähnten Reichsgerichtsurteil. Die Entscheidung ist abgedruckt bei Haertlein, S. 65ff.

[4]) Dem letzteren vermag der Verfasser allerdings nicht beizutreten, vgl. A 4 S. 58.

d) Majorisierende Zwangsinnungsbeschlüsse und Aufsichtsrecht in arbeitsrechtlichen Fragen.

Majorisierende Beschlüsse haben bei Zwangsinnungen eine besondere Bedeutung. Während bei der freien Innung dem Mitglied die Möglichkeit gegeben ist, durch Austritt sich den Auswirkungen eines gegen seinen Willen gefaßten Beschlusses zu entziehen, ist dies bei Zwangsinnungen unmöglich. Das eben scheint ja die Härte zu sein, um dessentwillen viele Autoren Bedenken tragen, die Anwendbarkeit des Art. 159 RV. auf die Zwangsinnungen abzulehnen. Bei freien Innungen wird man schlechtweg, wie bei sonstigen Arbeitgebervereinigungen, sagen können, daß jede Majorisierung der Innungsmitglieder von diesen — solange sie der Innung zugehören — hingenommen werden muß; ein so gebildeter Verbandswille kann regelmäßig weder in den Augen der Berufsgenossen, noch nach den Anschauungen der Allgemeinheit als eine unsittliche Majorisierung angesehen werden. Denn darin beruht ja eben die Bedeutung der Verbandsmacht, das ist ja eben der Inhalt der freiwilligen Unterwerfung unter die Verbandssatzung, daß man den auf satzungsmäßige Weise gebildeten Verbandswillen anzuerkennen bereit ist. Diese Unterordnung unter den Verbandswillen gilt nach dem oben Ausgeführten grundsätzlich auch für Zwangsinnungen. Allein die Gewerbeordnung hat den Innungen als öffentlich-rechtlichen Korporationen auch Pflichten auferlegt, deren Beachtung im Einzelfalle eine Majorisierung der Innungsmitglieder auch verbieten kann. Man darf hier in erster Linie an den gesetzlich notwendigen Hauptzweck aller Innungen denken, nämlich die Pflege des Gemeingeistes, sowie die Aufrechterhaltung und Stärkung der Standesehre unter den Innungsmitgliedern.[1]) Der § 81a der Gew.O., der die Pflege des Gemeingeistes unter den Innungsmitgliedern zur obersten Maxime des Innungslebens erhebt, ist das Korrektiv gegen eine mißbräuchliche Ausnützung aller der Innung zustehender Befugnisse, er ist das wirksame Gegengewicht auch gegenüber etwaigen aus der Zwangsgewalt von Zwangsinnungen befürchteten Vergewaltigungen einzelner Innungsmitglieder auf dem Gebiete der sozial- und wirtschaftspolitischen Betätigung der Innung. Denn der § 81a Gew.O. hat eine doppelte Bedeutung: Einmal positiv die Bedeutung, daß es den Innungen erlaubt[2]) ist, unter Berufung auf die Pflege des Gemeingeistes und die Aufrechterhaltung der Standesehre positive, unter Umständen mit Ausgaben verbundene Maßnahmen zu treffen, zum andern die Bedeutung, daß die Innung und die einzelnen Innungsmitglieder alles zu unterlassen haben, was mit der Idee einer Pflege des Gemeingeistes und der Aufrechter-

[1]) § 81a Ziff. 1 Gew.O.

[2]) In welchem Umfange die einzelne Innung solche positive Maßnahmen durchführt, ist mehr oder weniger freilich ihrem Ermessen anheimgegeben, vgl. Landmann A 2 zu § 81a Gew.O.

haltung der Standesehre in unlösbaren Widerspruch tritt.[1]) Immer ist also zu untersuchen, ob ein gefaßter Beschluß mit der Idee einer Pflege des Gemeingeistes in Einklang zu bringen ist. In diesem Sinne hätte Dethloff, dem man im übrigen wohl nicht in allen Punkten folgen kann,[2]) recht, wenn er von einer Berufsstandsgemeinschaft bei den Innungen spricht; denn bei den Innungen ist dieser große Obergedanke der Pflege des Gemeingeistes und der Aufrechterhaltung und Stärkung der Standesehre unter den Mitgliedern zum unwandelbaren Leitstern aller ihrer Entschließungen gemacht worden.[3]) Das bedeutet letzten Endes für das Innenleben der Innung die Besiegung des individuellen Sonderinteresses zu Gunsten eines gemeinschaftlichen Ideals. Und unter dieser Generalklausel sind auch die Innungen in dem Kreis der sonstigen Arbeitgebervereinigungen einer rechtlichen Sonderbehandlung würdig, wie sie durch die singuläre Ausgestaltung des Instituts der Zwangsinnungen verwirklicht wurde. Der Gesichtspunkt, ob ein auf Vereinbarung von Arbeitsbedingungen gerichteter Majoritätsinnungsbeschluß mit den Grundsätzen der Pflege des Gemeingeistes in Einklang steht, wird natürlich bei den Zwangsinnungen eine erheblich stärkere Bedeutung haben.[4]) Wer aber stellt im Streitfalle fest, ob ein Innungsbeschluß gegen die Pflege des Gemeingeistes verstößt? Nach § 96 der Gew.O. unterliegen die Innungen (ohne nähere Einschränkung) der Aufsicht der unteren Verwaltungsbehörde, in deren Bezirk sie ihren Sitz haben. Die Staatsaufsicht erstreckt sich wie Landmann A 3 zu § 96 zutreffend bemerkt, auf die gesamte Innungstätigkeit[5]) sogar einschließlich der Unterstützungskassen, gemeinschaftlichen Geschäftsbetriebe und des entscheidenden Ausschusses nach § 81 a Ziff. 4. Nach § 96 Abs. II überwacht die Aufsichtsbehörde insbesondere die Befolgung der gesetzlichen und statutarischen Vorschriften. Angesichts der Tatsache, daß der § 81 a und dessen Beachtung nach der positiven wie negativen Seite hin das wesentliche Fundament der Innung als öffentlich-rechtlicher Körperschaft ist, wird man unbedenklich feststellen können, daß die Aufsichtsbehörden jedenfalls berechtigt sind,

---

[1]) Vgl. auch die Entscheidung in Reger Bd. 11 S. 367; dort wird selbst ein negatives Verhalten eines Innungsmitgliedes (nämlich die Nichtbeteiligung an einem auf das Kaiserhaus ausgebrachten Hoch) als eine Verfehlung gegen die Standesehre und als ein Ausschließungsgrund anerkannt. Um wieviel mehr muß ein positiv gegen den Gemeingeist verstoßendes Verhalten als pflichtwidrige und unzulässige Maßnahme gelten.

[2]) Vgl. auch die Stellungnahme von Oertmann zu den Dethloff'schen Ausführungen in der Anmerkung zu dem mehrfach erwähnten Aufsatz.

[3]) Etwas ähnliches bringt ja auch der § 83 Abs. III Gew.O. zum Ausdruck, wenn er sagt, daß das Innungsstatut „keine Bestimmung enthalten darf, welche mit den in diesem Gesetze bezeichneten Aufgaben der Innung nicht in Verbindung steht oder gesetzlichen Vorschriften zuwiderläuft."

[4]) Vgl. Landmann A 2 zu § 81 b, der einen ähnlichen Rechtsgedanken ausspricht, wenn er ausführt: „Naturgemäß müssen sich die Zwangsinnungen (auch abgesehen von § 100 Abs. I und der ihnen untersagten Einrichtung gemeinschaftlicher Geschäftsbetriebe) in der freiwilligen Erweiterung ihrer Wirksamkeit größere Beschränkungen auferlegen als die freien Innungen." Die einer öffentlichen Körperschaft eingeräumten Zwangsbefugnisse verpflichten in erhöhtem Maße zu einer schonenden und maßvollen Benützung.

[5]) Ebenso Rohmer, Handwerksordnung A 2 zu § 96 Gew.O.

auch arbeitsrechtliche Beschlüsse von Innungen daraufhin zu prüfen, ob sie mit der Aufgabe des § 81 a Ziff. 1 in Einklang zu bringen sind. Und wenn auch weder Innungen noch sonstige Personen einen Rechtsanspruch auf aufsichtliches Einschreiten haben,[1]) wie dies dem Inhalt der Staatsaufsicht auch im sonstigen Verwaltungsrecht entspricht, so ist doch im Hinblick darauf, daß die Aufsichtsbehörden auf Beschwerde[2]) von irgend einer Seite tatsächlich einschreiten und daß ihrem Aufsichtsrecht auch eine öffentlich-rechtliche Aufsichtspflicht[3]) gegenübersteht, eine Gewähr dafür geboten, daß gegenüber einer sittenwidrigen Majorisierung bei Tarifabschlüssen die Aufsichtsgewalt der höheren Verwaltungsbehörden ein wirksames Korrektiv bilden dürfte. Freilich ist die Feststellung, ob ein Beschluß noch mit dem Grundsatz der Pfege des Gemeingeistes in Einklang steht, praktisch nicht leicht zu treffen; jedenfalls wird er zum mindesten dann immer gegen die Pflege des Gemeingeistes verstoßen, wenn die Art seines Zustandekommens als sittenwidrig[4]) zu erachten ist. Und diese Fesstellung zu treffen obliegt ja auch ständig den Gerichten, weshalb es für die Verwaltungsbehörden durchaus zumutbar erscheint, die rechtlichen Grenzen für die Zulässigkeit eines Tarifbeschlusses festzustellen. Durch die eben gemachten Ausführungen ist auch die von Schieckel[5]) ausgesprochene Befürchtung abgeschwächt, daß eine Majorisierung einzelner diese zur Konkurrenzunfähigkeit verurteilen könnte.

Die Wirksamkeit eines auf Grund eines solchen sittenwidrigen oder satzungswidrigen Innungsbeschlusses abgeschlossenen Tarifvertrages steht allerdings kaum in Zweifel. Denn mag auch die Beschlußfassung als solche fehlerhaft gewesen sein, mag sie sogar nichtig gewesen sein. Der Vorstand der Innung, der den Willen der Innung nach außenhin kundgibt, ist der gesetzliche Vertreter der Innung. Als solcher wirken die im Rahmen des Verbandszweckes abgegebenen Willenserklärungen des Vorstandes für und gegen die Innung, mag der Vorstand im einzelnen auch den ihm erteilten Auftrag überschritten haben. Die Willensbildung der Innung selbst ist ein interner Vorgang, die Willenskundgabe nach außen hin ist unabhängig von den internen Vorgängen, soweit die Vertretungsbefugnis reicht. Demnach kann bei einem durch die Willensorgane einer Innung betätigten Tarifabschluß lediglich eine Inanspruchnahme der satzungs- bezw. auftragswidrig handelnden Mitglieder der betreffenden Innungsorgane in Frage stehen, nicht aber eine Ungültigkeit des im Rahmen der Vertretungsbefugnis abgeschlossenen Tarifvertrages.

[1]) Vgl. Entscheidung des Bayer. Verwaltungsgerichtshofes Bd. 31 S. 24 Regers Entscheidungen, Bd. 30, S. 422.

[2]) Technisch liegt keine Beschwerde vor, sondern lediglich eine Anregung zu aufsichtlichem Einschreiten, eine Anrufung der Aufsichtsgewalt.

[3]) Vgl. die in A 1 zitierte Entscheidung.

[4]) Nach den vom Reichsarbeitsgerichte herausgebildeten Grundsätzen ist eine Maßnahme jedenfalls dann gegen die guten Sitten verstoßend, wenn ein an sich berechtigtes Ziel mit Mitteln erstrebt wird, die in keinem Verhältnis zu diesem Zwecke stehen.

[5]) Vgl. die Ausführungen auf S. 71 ff.

e) Anschluß von Zwangsinnungsmitgliedern an die Tarifpolitik anderer Verbände.

An sich steht es auch dem Zwangsinnungsmitglied zu, sich anderen Arbeitgeberorganisationen anzuschließen. Das folgt aus dem Grundsatze des Art. 159 der Reichsverfassung, der nach dem oben Dargelegten die beliebige Organisation bei irgend welchen Koalitionen gestattet, soweit eben nicht das Sonderrecht der Zwangsinnungen in Frage steht. Man wird also das Recht, sich anderen Organisationen anzuschließen, jedem Zwangsinnungsmitglied zubilligen müssen, so lange nicht auf Grund statutarischer Vorschrift oder Ermächtigung ein ausdrückliches Verbot, sich anderweit zu organisieren, erlassen wurde, oder so lange nicht wenigstens aus dem Zwecke der Zwangsinnung sich ergibt, daß eine solche Maßnahme gegen die Pflichten eines Zwangsinnungsmitgliedes verstößt. Das wird jedenfalls dann anzunehmen sein, wenn eine Zwangsinnung den Abschluß von Tarifverträgen tatsächlich betreibt; denn jeder Tarifabschluß enthält für die Parteien die Pflicht, auf tarifmäßiges Verhalten ihrer Mitglieder hinzuwirken, demgemäß eine tarifwidrige Organisation zu verhüten. Freilich wäre bei Zugrundelegung der oben begründeten Rechtsauffassung das Zwangsinnungsmitglied an eine etwaige Tarifpolitik der Zwangsinnung gebunden (§ 1 Tarifvertragsverordnung). Der Anschluß an die Tarifpolitik eines anderen Verbandes könnte also für ihn lediglich dann von Bedeutung werden, wenn dieser Verband eine dem Arbeitnehmer günstigere Regelung vereinbart. Dann läge — berufliche gebietliche, räumliche Uebereinstimmung eines Tarifvertrages vorausgesetzt — ein Fall der sogen. Tarifkonkurrenz[1]) vor, der nach dem im Tarifrechte herrschenden Günstigkeitsprinzip nur in der Weise entschieden werden könnte, daß die dem Arbeitnehmer günstigere Regelung und damit die dem Arbeitgeber ungünstigere Regelung Inhalt des Einzelarbeitsvertrages würde.[2]) Es ist die Frage aufgeworfen worden, ob ein solches Verbot einer Zwangsinnung, anderen Organisationen beizutreten, rechtlich zulässig erscheint. Bei freien Organisationen will das Reichsgericht offenbar unbedenklich eine solche Bestimmung als zulässig anerkennen. Auch sonst ist diese Meinung vorherrschend in richtiger Würdigung der Tatsache, daß es eben ein wesentlicher Ausfluß der Verbandsmacht ist, den Mitgliedern eine verbandsfeindliche oder verbandsschädliche Organisation zu untersagen. Lediglich Erdel macht hier eine Ausnahme, indem er den § 152 noch für geltendes Recht erachtet und infolgedessen schlechtweg jede statutenmäßige Behinderung irgend eines

[1]) Vgl. Aufsatz von Hueck in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht“ 1926, Sp. 387 ff.

[2]) Dazu kommt noch, daß der Arbeitgeber auch im übrigen der Verbandsgewalt beider Verbände untersteht und vor allem die aus der Verbandszugehörigkeit sich ergebenden finanziellen Konsequenzen zu tragen hätte. So müßte er unter Umständen Kampfbeiträge für die Zwecke beider Verbände entrichten, vgl. hiezu lit. g, S. 68 ff.

Verbandsmitgliedes, die darauf abzielt, ihm den Anschluß an eine andere Organisation zu verwehren, für gesetzwidrig erklärt.[1])

Es ist m. E. gar kein Zweifel darüber, daß eine freie Arbeitgeberorganisation eine statutenmäßige Vorschrift erlassen kann, die, so lange die Mitgliedschaft währt, eine anderweite Organisation den Mitgliedern untersagt. Der gleiche Grundsatz muß auch gelten für die Mitglieder der Zwangsinnung. Denn wenn man ihnen — wie dies oben geschehen ist — grundsätzlich die Befugnis zuspricht, als rechtliche Einheit und für alle ihre Mitglieder auf dem Gebiete der Arbeits- und Lohnbedingungen tätig zu werden, dann muß man auch die rechtlichen Konsequenzen daraus ziehen und ihr in gleicher Weise — wie sonstigen Arbeitgeberorganisationen — die Macht in die Hand geben, die Tariftreue ihrer Mitglieder — solange eben die Mitgliedschaft währt — durch Gebote und Verbote, die sich im Rahmen des gesetzlichen und statutarischen Aufgabenkreises halten, zu sichern. Eine statutarische Vorschrift ist also in gleicher Weise zulässig wie bei anderen Verbänden. Eine andere Frage ist die, ob eine solche Vorschrift den tatsächlichen Anschluß von Zwangsinnungsmitgliedern an andere Verbände hindern kann. Naturgemäß wirkt eine Verbandssatzung eben nur für den Kreis, für den diese Vereinsautonomie geschaffen ist, nämlich für den Kreis der Mitglieder. Nicht aber vermag sie die Handlungs- oder Entschlußfreiheit einer anderen Organisation in irgend einer Weise zu beeinträchtigen. Deshalb ist auch die Stellungnahme des Kammergerichtes nicht berechtigt, wenn es einer freien Vereinigung untersagen will, für diejenigen ihrer Mitglieder, die zugleich Mitglieder einer Zwangsinnung sind, Tarifabschlüsse zu betätigen.[2]) Aber auch der Anschluß eines Zwangsinnungsmitgliedes an eine andere Organisation kann durch eine entgegenstehende Satzungsbestimmung der Zwangsinnung nicht gehindert werden. Denn die Frage, ob die Mitgliedschaft eingetreten ist oder nicht, bemißt sich ausschließlich nach den statutarischen Bestimmungen des betreffenden Arbeitgeberverbandes und nicht nach denen der Zwangsinnung. In einem solchen Fall wäre eben das Zwangsinnungsmitglied doppelt organisiert — ein Fall, der an sich keine rechtlichen Besonderheiten bietet — und hätte die aus dieser Doppelorganisation sich ergebenden Rechtsnachteile auf sich zu nehmen.

f) Ordnungsstrafgewalt von Zwangsinnungen in Tarifangelegenheiten.

Der Verfasser hält in Verfolg der dieser Abhandlung zugrundeliegenden Rechtsauffassung die Ordnungsstrafgewalt der Innungen für ge-

[1]) Erdel a. a. O.; er spricht von einem Tarifmonopol von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen.

[2]) Damit würde sie auch dem Verband etwas rechtlich Unmögliches ansinnen, wie das Reichsgericht in der mehrfach erwähnten Entscheidung vom 23. 3. 1926 zutreffend ausführt.

geben, soweit deren Aufgabengebiet reicht. Voraussetzung ist dabei natürlich, daß die mit Strafe zu belegende Handlung durch das Statut der Innung verboten ist oder daß sie wenigstens durch den gesetzlichen oder (soweit der freiwillige Aufgabenkreis in Frage steht) durch den statutarischen Aufgabenkreis oder die im Rahmen dieses Aufgabenkreises gefaßten Beschlüsse als verboten erscheinen muß.

Bei den freien Innungen ist der eingangs aufgestellte Grundsatz in der Literatur auch wohl kaum bestritten. Bei den Zwangsinnungen dagegen machen bereits das mehrfach erwähnte Reichsgerichtsurteil[1]) und die ihm folgenden Autoren die Einschränkung, daß eine Verbotsbestimmung und demgemäß auch eine Ordnungsstrafe jedenfalls insofern nicht zulässig sei, als es sich um den Anschluß von Zwangsinnungsmitgliedern an andere Organisationen zum Zwecke der Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen handle. Es besteht kein Anlaß, das Reichsarbeitsgerichtsurteil darüber hinausgehend etwa dahin auszulegen, daß nunmehr der Zwangsinnung alle Ordnungsstrafbefugnisse auf arbeitsrechtlichem Gebiete genommen seien. Dies will offenbar Hessel[2]) tun, wenn er davon spricht, daß eine volle Tariffähigkeit der Zwangsinnung nur in Frage komme, sofern sämtliche Mitglieder der Zwangsinnung diese durch freie Vereinbarung ermächtigt hätten, Tarifabschlüsse zu betätigen, und daß demgemäß eine Ordnungsstrafgewalt auf Grund des § 92c nur bestehe, soweit sich die Mitglieder dieser Vereinbarung angeschlossen hätten. Eine solche Auffassung würde dazu führen müssen, die Tariffähigkeit der Zwangsinnung überhaupt zu leugnen. Das von Hessel gefundene Ergebnis kann m. E. dem Reichsarbeitsgerichtsurteil nicht entnommen werden, sondern das Reichsarbeitsgerichtsurteil läßt, wie Dethloff richtig erkennt,[3]) die Frage völlig offen, ob Zwangsinnungsmitglieder, die sich nicht von der Tarifhoheit der Zwangsinnung losgesagt haben, zur Innehaltung eines Tarifvertrages gezwungen werden können oder nicht. Auch bei freien Verbänden ist es ja — solange die Mitgliedschaft währt — möglich, daß ein Mitglied überstimmt wird und daß ihm gegen seinen Willen ein Tarifvertrag aufgezwungen wird; dem kann er sich nur durch den Austritt entziehen. Als Parallele zu dem Austrittsrecht bei freien Verbänden will das Reichsarbeitsgericht — da bei Zwangsinnungen ein Austritt nicht möglich ist — dem Zwangsinnungsmitglied gestatten, sich von der tariflichen Betätigung einer Zwangsinnung loszusagen und sich damit deren Tarifpolitik zu entziehen. Solange eine solche Emanzipation von der Tarifgewalt der Zwangsinnung nicht stattgefunden hat, ist das Zwangsinnungsmitglied wie das Mitglied einer freien Organisation an den Tarifvertrag gebunden und verpflichtet,

[1]) Urteil vom 23. 3. 1926 in RGEZ. Bd. 113 S. 169.

[2]) Hessel „Kann die im Tarifvertrage vereinbarte Sonntagsruhe auf Grund des § 92c Gew.O. durch Strafen erzwungen werden?" in D.H Bl. 1929 insbesondere S. 435.

[3]) Dethloff in D.H.Bl. 1929, S. 436.

die satzungsmäßigen Sanktionen bei tarifwidrigem Verhalten über sich ergehen zu lassen. Die im Falle der Verhängung einer Ordnungsstrafe ausgesprochene Lossagung wirkt nur für die Zukunft, vermag aber die Strafe, die jemand als tarifunterworfenes Innungsmitglied verwirkt hat, nicht abzuwenden.

Die oben angestellten Erörterungen zeigen aber erneut, wie widerspruchsvoll sich in der Praxis die Konstruktion des Reichsarbeitsgerichtes auswirken muß, und sie scheinen eher der Ansicht Dethloffs[1]) und und mancher anderer recht zu geben, wonach es folgerichtig sei, entweder die Tariffähigkeit der Zwangsinnung als einer Einheit (so wie sie in der Gewerbeordnung geschaffen wurde) anzuerkennen oder aber Zwangsorganisationen die Tariffähigkeit gänzlich abzusprechen.

g) Organisationsbeiträge für die Tarifbetätigung von Zwangsinnungen.

In diesem Zusammenhang verdient auch die Frage eine kurze Erörterung, ob eine Innung berechtigt ist, für ihre Organisationstätigkeit besondere Beiträge zu erheben und insbesondere ob eine Zwangsinnung von allen ihren Mitgliedern (also auch von den bei ihr nicht tarifwilligen Mitgliedern) solche Organisationsbeiträge erheben darf. Hinsichtlich der freien Innungen ist unbestritten, daß ihnen dies gestattet ist und daß sie diese besonderen Beiträge wie andere Innungskosten einheben können. Bei den Zwangsinnungen ergibt sich eigentlich die Beantwortung dieser Frage mit Notwendigkeit aus der jeweiligen Einstellung zur Frage der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen überhaupt. Es ist Flatow[2]) vollkommen beizupflichten, wenn er unter Bezugnahme auf die Organisationsbeiträge ausführt, „aus der reichsgerichtlichen Auffassung folge zwingend, daß auch andere dank der Zwangsinnungsmitgliedschaft dauernde Maßnahmen der Innung, die das Tarifrecht der Oppositon, die Anziehungskraft ihrer Verbandsbildung und ihre Werbekraft „einzuschränken" (Art. 159) oder zu „verkümmern" (so der Ausdruck des Reichsgerichts im vorletzten Absatz) suchen, unwirksam sind." Der Preußische Handelsminister dagegen geht davon aus, daß eine Einhebung von Zwangsinnungsbeiträgen für eine auf die Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gerichtete Organisationstätigkeit auch von den bei der Zwangsinnung nicht tarifwilligen Mitgliedern zulässig ist, obwohl er offenbar das Reichsgerichtsurteil grundsätzlich anerkennen will. Das letztere ergibt sich zwar nicht mit Sicherheit aus dem offiziellen Bescheid dieses Ministeriums vom 2. Dezember 1926 Nr. IV 17641 III a, wird aber deutlich durch

[1]) Vgl. das von Dethloff am 26. 4. 1926 vor den Ausschüssen des Deutschen Handwerks- und Gewerbekammertages in Hannover gehaltene Referat. Dethloff selbst schließt sich dabei der ersten Alternative an.

[2]) Flatow, Tarifvertrag und Zwangsinnung in R.Arb.Bl. 1926, Nichtamtlicher Teil S. 512.

ein erläuterndes Schreiben des Handelsministers an einen Abgeordneten.[1]) M. E. sind hier nur zwei Möglichkeiten gegeben: Entweder man erkennt mit dem Reichsgerichte den Einfluß des Art. 159 auch auf Zwangsinnungen an und verbietet damit jede das Koalitionsrecht der Zwangsinnungsmitglieder beeinträchtigende Maßnahme der Innung: Dann muß mit Flatow auch die Erhebung von Organisationsbeiträgen von den der Tarifpolitik anderer Verbände angeschlossenen Mitgliedern für unzulässig erachtet werden. Oder man billigt den Zwangsinnungen trotz des Art. 159 ihre Zwangsgewalt auch in der Regelung tariflicher Fragen zu (wie dies hier vertreten wird); dann kann kein Zweifel bestehen, daß eine solche Innung natürlich für ihre tarifliche Betätigung auch Beiträge von allen ihren Mitgliedern erheben kann. Da alle Ausgaben einer Innung, die sich im Rahmen gesetzlich zulässiger und statutarisch übernommener Innungsaufgaben halten, zu den „Kosten" der Innung zählen, können solche Beiträge gegebenenfalls auf Grund des § 89 Abs. III Gew.O.[2]) auf dem für die Beitreibung von Gemeindeabgaben vorgesehenen Wege zwangsweise eingezogen werden. Das ist eine jener Besonderheiten, die sich aus dem öffentlich-rechtlichen Charakter der Innungen mit Notwendigkeit ergeben; ein wirksames Gegengewicht hiezu bietet die Aufsichtsgewalt der Innungsaufsichtsbehörde, die auch die Tätigkeit der Innungen hinsichtlich der Ausgaben für Arbeitskämpfe, hinsichtlich des Beitritts zu anderen Organisationen etc. überwachen kann und muß.

h) § 100q der Gewerbeordnung und die Tariffähigkeit von Zwangsinnungen.

Man hat auch versucht, aus der Bestimmung des § 100q Gew.O. Bedenken gegen die Annahme der Tariffähigkeit von Zwangsinnungen herzuleiten. § 100q Gew.O. bestimmt, daß die Zwangsinnung ihre Mitglieder in der Festsetzung der Preise ihrer Waren oder Leistungen oder in der Annahme von Kunden nicht beschränken darf und erklärt entgegenstehende Beschlüsse für ungültig. Schon vor dem Kriege hat sich die Verwaltungspraxis mit der Frage des Einflusses des § 100q auf die Zulässigkeit von Tarifverträgen bei Zwangsinnungen befaßt[3]). Allein für

[1]) Dieses bei Haertlein S. 16 zitierte Schreiben enthält folgende Ausführungen: „Meine Auffassung in der vorliegenden Streitfrage weicht von derjenigen des Reichsgerichts in keiner Weise ab. Das Reichsgericht hat sich indessen nur mit der Frage beschäftigt, ob das in der Verfassung gewährleistete Koalitionsrecht der Mitglieder der Zwangsinnungen durch diese Innungen irgendwie beschränkt werden kann und ist mit Recht zur Verneinung dieser Frage gekommen. . . . Ich hatte nun lediglich die Frage zu entscheiden, ob die Innung berechtigt ist, von allen ihren Mitgliedern Beiträge einzuziehen für diejenigen Aufwendungen, die sie in Ausübung ihrer Tarifberechtigung gemacht hat. Mit dieser Frage hat sich das Reichsgericht gar nicht beschäftigt. Die durch mich erfolgte Bejahung dieser Frage führt dazu, daß die Mitglieder der „freien Vereinigung" sowohl für diese Vereinigung wie für die sie nicht bindende Tariftätigkeit der Innung Beiträge leisten müssen."

[2]) Vgl. §§ 100, 100c, 89 Gew.O.

[3]) Vgl. z. B. die bei Landmann A 2 zu § 100q zitierte Entscheidung des Preuß. Handelsministers, ferner die Entscheidungen in Reger Bd. 35, S. 289, S. 54.

das geltende Recht kommt diesen Vorkriegsäußerungen, die durchwegs die Zulässigkeit von Tarifabschlüssen bei Zwangsinnungen bejahen, keine größere Bedeutung zu. Sie sind für die gegenwärtige Rechtsauslegung schon um deswillen unerheblich[1]), weil damals den Tarifabschlüssen lediglich der Charakter eines für die Einzelarbeitsverträge der Innungsmitglieder nicht verbindlichen Kollektivabkommens von Verbänden zukam, während heute die Unabdingbarkeit den Tarifverträgen einen gänzlich veränderten[2]) Rechtscharakter zuweist. In der Nachkriegsliteratur kommt bereits ein Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 6. 12. 1921 zu dem Ergebnis, daß die Bestimmungen des § 100q die Tariffähigkeit nicht beeinträchtigen[3]). Mit dem gleichen Ergebnis wird die Frage von Karger[4]) gestreift. Karger will dabei den Satz aufstellen, daß jetzt — infolge der Unabdingbarkeit der Tarifverträge — „der § 100q eine Bedeutung erhalte, die weit über seinen Wortlaut hinausgehe"; auch Rohmer[5]) verwendet den § 100q der Gewerbeordnung in Zusammenhalt mit einer Reihe anderer Rechtsvorschriften zu einer ähnlichen Beweisführung: es entspreche einem allgemeinen Rechtsgedanken, daß die Zwangsinnungen ihre Mitglieder, wo es für die Erfüllung ihrer wesentlichen Aufgaben entbehrlich ist, nicht in Haftungen verstricken oder in ihrer persönlichen Freiheit beeinträchtigen sollen. Neuerdings behandelt Schieckel in einem Aufsatz „Sind Zwangsinnungen tariffähig?"[6]) die Frage etwas ausführlicher. Schieckel schließt aus dem Umstand, daß von einem Arbeitgeberverband ein Tarifvertrag abgeschlossen wird, zugleich auf die Notwendigkeit, daß dieser Arbeitgeberverband auch in der Lage sein müsse, seinen Mitgliedern bestimmte Preise hinsichtlich ihrer gewerblichen Produkte vorzuschreiben, um auf diese Weise die gegenseitige Preisunterbietung zu verhindern; denn wirtschaftlich gesehen bedinge ein bestimmter Tariflohn einen

[1]) Auch um deswillen können sie heute keine Beachtung mehr beanspruchen, weil sie von der Anwendbarkeit der heute überholten Bestimmung des § 152 Abs. II Gew.O. ausgehen; jene Äußerungen kommen dabei zu dem Ergebnis, daß gerade die wichtigsten Befugnisse der Zwangsinnungen und ihrer Organe, z. B. die Ordnungsstrafgewalt des Innungsvorstandes zum Zwecke der Herbeiführung eines tarifmäßigen Verhaltens der Zwangsmitglieder, für unzulässig zu erklären seien.

[2]) Unter diesem Gesichtspunkte mag ein „Tarifvertrag" vor der Verordnung von 1918 vielleicht noch als eine Tätigkeit im Sinne der Ziff. 2 des § 81a in Frage gekommen sein. Nach Inkrafttreten der erwähnten Verordnung kommt den Tarifverträgen eine vollkommen andersartige Wirkung zu. Damit hat sich auch, worauf auch Krager a. a. O. Sp. 479 zutreffend hinweist, die Rechtslage völlig geändert. Der § 81 Ziff. 2 scheidet jetzt als Grundlage einer Tarifbetätigung mit den neuen Rechtswirkungen aus. In der Tat wird man auch für das heutige Recht davon ausgehen dürfen, daß die freiwillige und nicht mit den gesetzlichen Wirkungen eines Tarifvertrages ausgestattete Anerkennung gewisser Lohn- und Arbeitsbedingungen durch eine Innung als schiedlich-friedliche Angelegenheit im Sinne des § 81a Ziff. 2 zu erachten sein kann, so wird man die von einer Innung mit einem nicht tariffähigen Gebilde auf Arbeitnehmerseite, z. B. mit dem Gesellenausschuß einer Innung vereinbarte und für die Einzelverhältnisse abdingbare Regelung von Löhnen oder die durch die Innung einseitig beschlußmäßig getroffene Lohnstaffel als die Wahrnehmung der Aufgabe des § 81a Ziff. 2 erachten können.

[3]) Dieser Bescheid des Reichsarbeitsministers wird erwähnt in der Entscheidung der Deputation für Handel und Gewerbe in Berlin vom 5. 11. 1925, abgedruckt bei Haertlein S. 89.

[4]) v. Karger „Zwangsinnungen und Tarifverträge" in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926 Sp. 481/482.

[5]) Rohmer, Handwerksordnung. Kommentar zu Titel VI und VIa der Gew.O. A 2 zu § 81b.

[6]) Aufsatz in der Zeitschrift „Arbeitsrecht" 1929, Sp. 97 ff.

bestimmten Herstellungspreis des Produktes. Würde man die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen bejahen, so wäre das Ergebnis, daß die Innung zwar Tariflöhne festsetzen und ihre Mitglieder auch gemäß § 92c zur Durchführung des Tarifvertrages zwingen könnte, aber keine Möglichkeit hätte, den Innungsmitgliedern, insbesondere denen, welche keine Gehilfen beschäftigen, auch Mindestpreise vorzuschreiben. Ein solches Ergebnis könnte aber unter Umständen den Ruin einer ganzen Handwerkszunft herbeiführen. Schieckel kommt zu dem Ergebnis, daß die Tariffähigkeit speziell der Zwangsinnungen weder mit dem Geiste der TVO., noch auch mit den wirtschaftlichen Belangen des Handwerks vereinbar sei; es wäre bei Würdigung aller Bedürfnisse höchstens zuzugestehen, daß die Tariffähigkeit nur jenen Zwangsinnungen zugesprochen werden kann, die gemäß § 100 Abs. II Gew.O. lediglich für solche Gewerbetreibende errichtet sind, die der Regel nach Gesellen oder Lehrlinge beschäftigen.

Die Frage geht also darum, ob der § 100q den Zwangsinnungen schließlich jede die Preisbildung beeinflußende Maßnahme verbietet. Wäre das der Fall, dann wäre freilich allen Zwangsinnungen der Abschluß von Tarifverträgen oder auch jede einseitige für die Innungsmitglieder verbindliche Festsetzung über die Lohnhöhe verboten. In Konsequenz einer solchen Auffassung hätte auch der Vorschlag Schieckels, nur jenen Zwangsinnungen, deren Mitglieder der Regel nach Gesellen oder Lehrlinge halten, die Tariffähigkeit zuzusprechen, keine Berechtigung; denn auch dort müßte dann ein verbindlicher Lohntarif als eine im Sinne von § 100q unzulässige Beschränkung angesehen werden, und es wäre vor allem auch der Schieckel'sche Einwand von der Möglichkeit des Ruins einer ganzen Handwerkszunft nicht aus der Welt geschafft, da die Zwangsinnung weder ihren (arbeitgebenden) Mitgliedern noch auch den nicht der Zwangsinnung zugehörigen Alleinmeistern eine gewisse Preisbildung vorschreiben könnte. Der § 100q Gew.O. hat aber gar nicht eine solche rechtliche Tragweite. Bei Würdigung der Bedeutung dieser Vorschrift ist davon auszugehen, daß diese Bestimmung eine Ausnahmevorschrift bedeutet. Während grundsätzlich der Gesetzgeber festgestellt hat, daß die Zwangsinnung auf allen Aufgabengebieten, die ihr gesetzlich zugewiesen sind, ihre Mitglieder zwangsweise zusammenhält und zwar ohne Rücksicht darauf, ob diese Zwangsmitgliedschaft sich für das einzelne Innungsmitglied wirtschaftlich ungünstig auswirkt, stellt der § 100q für einen bestimmten Tatbestand — nämlich für die Frage der Preisfestsetzung und der Annahme von Kunden — fest, daß die Zwangsinnung hier Beschränkungen nicht eintreten lassen darf. Eine solche Ausnahmevorschrift ist schon nach allgemeinen Rechtsregeln eng auszulegen. Es geht nicht an, wie Karger dies tut, eine solche Ausnahmevorschrift durch Ermittlung eines allgemeinen, hinter der klaren Gesetzesbestimmung angeblich stehenden Rechtsgedankens auf andere

Gebiete auszudehnen. Würde der Gesetzgeber der Bestimmung eine solche Tragweite haben geben wollen, so hätte er dies zweifellos durch eine allgemeinere Fassung zum Ausdruck gebracht. Zudem enthält das Recht der Zwangsinnungen eine Reihe von Bestimmungen, die deutlich zeigen, daß auch Bindungen von Zwangsinnungsmitgliedern zulässig sind, die eine wirtschaftliche Belastung der einzelnen Innungsmitglieder und letzten Endes eine Auswirkung auf die Preisgestaltung haben können. Es braucht hier nur daran erinnert zu werden, daß der Zwangsinnung unbestrittenermaßen das Recht zukommt, z. B. die Lehrlingshöchstzahlen zu bestimmen oder die Lehrzeit festzulegen (§§ 81a Ziff. 3, 93, Abs. II Ziff. 5, 100c, 100p, Gew.O.). Auch ist denkbar, daß die Innung in Ausführung der Aufgabe des § 81a Ziff. 1 oder 2 oder des § 81b Ziff. 3 Gew.O. etc. Belastungen der einzelnen Innungsmitglieder beschließt, die schließlich auf die Preisbildung Einfluß haben. Endlich kann die Zwangsinnung durch statutarische Vorschrift bestimmen, daß Innungsmitglieder, welche der Regel nach weder Gesellen noch Lehrlinge beschäftigen, von der Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen befreit oder nur mit geringeren Beiträgen herangezogen werden.[1]) Auf diese Weise kann also die Zwangsinnung wirtschaftlich unbestrittenermaßen das Ergebnis herbeiführen, daß (unter Umständen durch Mehrheitsbeschluß der nichtarbeitgebenden Innungsmitglieder) die arbeitgebenden Innungsmitglieder mit der ganzen Beitragslast bedacht werden. Eine Zwangsinnung kann also ohne Zweifel auf diese Weise zu einer Vorausbelastung der Arbeitgebermitglieder kommen, die diese schließlich in ihrer Preisbildung beeinträchtigen kann. Wollte man dem § 100q Gew.O. die Bedeutung geben, daß jede Maßnahme der Innung, die sich auf die Preisgestaltung nachteilig auswirken kann, verboten ist, dann wäre wohl praktisch eine fruchtbringende Tätigkeit einer Zwangsinnung überhaupt ausgeschlossen. Den § 100q Gew.O. schlechtweg als Anlaß für die Ablehnung der Tariffähigkeit der Zwangsinnung zu nehmen, geht also überhaupt nicht an. Aber auch die sonstigen Bedenken, die von Schieckel geltend gemacht werden, die arbeitgebenden Innungsmitglieder könnten durch die nichtarbeitgebenden Mitglieder majorisiert werden und es könnte ihnen ein wirtschaftlich untragbarer Tarif aufgezwungen werden, der sie gegenüber den nichtarbeitgebenden Mitgliedern konkurrenzfähig macht, ist mit dem Hinweis auf die Unvereinbarkeit eines solchen Vorgehens mit den Grundsätzen einer Pflege des Gemeingeistes zu beantworten. Richtig ist aber die Schlußfolgerung von Schieckel, daß die Durchführung eines von einer Zwangsinnung beschlossenen Tarifvertrages infolge der Unmöglichkeit, auch Mindestpreise bindend festzusetzen, schließlich infolge allgemeiner Unterbietungen den Ruin einer ganzen Handwerkszunft zur Folge haben

[1]) Eine solche Gesetzesvorschrift wäre unmöglich, wenn der Gesetzgeber dem § 100q Gew.O. die von Karger gefundene Tragweite hätte zukommen lassen.

könnte. Aber die Rechtslage ist hier keine andere, als wenn man die sonstigen den Zwangsinnungsmitgliedern auferlegten Sonderlasten, z. B. steuerlicher Art, soziale Lasten, ins Auge faßt. Auch hier besteht für eine Zwangsinnung im Gegensatz zu freien Koalitionen keine Möglichkeit, zu diesen wirtschaftlichen Belastungen, die eine bestimmte Preishöhe mit bedingen, ein die Kalkulation der einzelnen Mitglieder sicherndes Gegengewicht durch Festsetzung gewisser Mindestpreise entgegenzusetzen; es mag wohl besonders hart und ungerecht erscheinen, daß die Innung diese Möglichkeit nicht einmal bei jenen Belastungen hat, die von ihr selbst geschaffen werden. Zweifellos sind daher die von Schieckel und Karger gezogenen Folgerungen rechtspolitisch von hoher Bedeutung. De lege ferenda wird es ein unerläßliches Gegenstück zu der Anerkennung der Zwangsinnungen als Tarifträger[1]) sein müssen, dem § 100q Gew.O. eine Fassung zu geben, die eine Beschränkung in der Preisfestsetzung und in der Kundenannahme gestattet, soweit sie durch den Abschluß eines Zwangsinnungstarifes veranlaßt ist. Damit wäre freilich die Frage aufgeworfen, ob dann die Bestimmung des § 100q überhaupt noch eine solche praktische Bedeutung hätte, daß sie verdient, aufrechterhalten zu werden. Vom Standpunkte des geltenden Rechts aus gesehen ist nach alledem der § 100q Gew.O. kein Hindernis für die Annahme der Tariffähigkeit der Zwangsinnungen.

[1]) Vgl. den mehrfach erwähnten Entwurf eines Tarifvertragsgesetzes § 4 Abs. II.

IV. Innungsausschüsse und Innungsverbände im Tarifvertragsrecht.

Als Innungsausschuß bezeichnet die Gewerbeordnung den Zusammenschluß aller oder mehrerer der gleichen Aufsichtsbehörde unterstehenden Innungen zum Zwecke der Vertretung der den beteiligten Innungen gemeinsamen Interessen. Als Innungsverband bezeichnet das Gesetz den Zusammenschluß von Innungen, welche nicht der gleichen Aufsichtsbehörde unterstehen. Arbeitsrechtlich gesehen bieten weder Innungsausschüsse noch Innungsverbände bemerkenswerte Besonderheiten.

Innungsausschüsse sind keine tariffähigen Gebilde. Als tariffähig erkennt das Gesetz nur „Vereinigungen von Arbeitgebern" an. Die Vereinigung muß also unmittelbar aus „Arbeitgebern" bestehen. Ein Innungsausschuß besteht kraft gesetzlicher Vorschrift jedenfalls nicht aus „Arbeitgebern", sondern aus — allerdings rechtsfähigen und regelmäßig tariffähigen — Vereinigungen, nämlich Innungen. Eine Tariffähigkeit kann daher dem Innungsausschuß keinesfalls zugebilligt werden[1]) und zwar auch dann nicht, wenn ihm etwa die Erledigung der Arbeitgeber-, insbesondere der Lohnfragen der ihm angeschlossenen Innungen gemäß § 101 Abs. I Satz 3 Gew.O. übertragen worden wäre. Denn immer handelt er dann kraft eines abgeleiteten Rechtes (nicht kraft eigenen Rechtes) und die Aufgabe der Wahrnehmung der Lohnfragen hört deswegen nicht auf eine solche der einzelnen Innung zu bleiben[2]) und immer fehlt dem Innungsausschuß die Mitgliedschaft von Einzelarbeitgebern. Wohl aber kann der Innungsausschuß bezw. dessen gesetzlicher Vertreter kraft Vollmacht[3]) der einzelnen in ihm zusammengeschlossenen Innungen mit Wirkung für und gegen diese handeln, auch wenn kein Fall des Satz 3 des § 101 Gew.O. vorliegt. Die oben hinsichtlich der Innungen und ihrer Tariffähigkeit aufgeworfenen Streitfragen — wie gewollte Tarifunfähigkeit, teilweise Tarifunfähigkeit etc. — können also hinsichtlich des Innungsausschusses selbst überhaupt nicht praktisch werden. Die Rechts-

[1]) Verschieden hievon ist die Frage, ob der Innungsausschuß (oder Innungsverband) als Verband im Sinne des § 11 Arb Ger.Ges. zu erachten ist. Das Arbeitsgericht stellt in seiner Entscheidung vom 6. 6. 1928 Rechtspr. i. Arb. Jg. 1 S. 352 zutreffend fest, daß der Innungsausschuß selbst nicht als wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitgebern und demgemäß auch nicht als tariffähige Vereinigung anerkannt werden könne. Dagegen bilde ein Innungsausschuß einen Verband wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern (nämlich Innungen), dessen Mitglieder und Angestellte in arbeitsgerichtlichen Prozessen sowohl als Vertreter der angeschlossenen Innungen als auch der einzelnen Innungsmitglieder auftreten können.

[2]) Das zeigt sich darin, daß bei Auflösung eines Innungsausschusses ohne weiteres die Innung wieder in die primäre Pflicht der Wahrnehmung der betreffenden Aufgabe eintritt.

[3]) Vgl. hiezu Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 8. 8. 1922, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1922, Sp. 690.

Die Vollmacht braucht trotz der Notwendigkeit der Schriftform für den Tarifvertrag gemäß § 167 Abs. II BGB. nicht schriftlich erteilt zu sein.

lage ist nicht anders zu beurteilen, als wenn irgend ein sonstiger Bevollmächtigter für die Innung handeln würde: Tarifträgerin bleibt in solchen Fällen die Innung. Die Abschlußberechtigung des Innungsausschusses sowie die Rechtswirksamkeit des von ihm namens der Innung abgeschlossenen Tarifvertrages bemißt sich nach der von der Innung beliebig beschränkbaren Vollmacht.

Innungsverbände bestehen aus Innungen (§ 104 Gew.O.). Zwar kann bei ihnen — im Gegensatz zu den Innungsausschüssen — das Statut zulassen, daß dem Innungsverband auch einzelne Gewerbetreibende als Mitglieder beitreten (§ 104a Abs. II). Die Mitgliedschaft solcher Einzelmitglieder kann aber nicht die Bedeutung gewinnen, daß man den Verband als solchen als eine Vereinigung von Arbeitgebern ansprechen könnte; denn ein Innungsverband muß nach gesetzlicher Vorschrift immer von öffentlich-rechtlichen Körperschaften (nicht Einzelarbeitgebern) gegründet werden und diese Körperschaften bilden den eigentlichen Kern des Innungsverbandes. Diese rechtliche Eigenart des Innungsverbandes steht immer der Annahme entgegen, daß ein Innungsverband auch bei zahlreicher Beteiligung von Einzelmitgliedern etwa den Charakter einer tarifrechtlichen Arbeitgebervereinigung erhalten könnte. Innungsverbände sind daher ebenfalls nicht tariffähig; sie sind tarifrechtlich in gleicher Weise zu beurteilen wie Innungsausschüsse.

V. Betrachtungen de lege ferenda.

Es wird kein Zweifel sein können, daß auch vom rechtspolitischen Standpunkt aus die künftige Sicherstellung der Tariffähigkeit freier Innungen erwünscht ist. Der öffentlich-rechtliche Charakter dieser Organisationen bildet kein Hindernis für eine solche Forderung, umsomehr als die Entwicklung der Gesetzgebung auch bei sonstigen Berufsverbänden dem Ergebnis zustrebt, sie als öffentlich-rechtliche Verbände zur Anerkennung zu bringen. Es wäre wirtschaftlich unzumutbar und würde den heutigen, auf Vereinfachung jeglichen Organisationswesens hinzielenden Bestrebungen widersprechen, wollte man von den in Innungen organisierten Gewerbetreibenden verlangen, daß sie sich zur Wahrnehmung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen noch eine besondere Organisation schaffen. Der Gesetzgeber kommt daher zweifellos einem wirtschaftlichen Bedürfnis weiter Kreise entgegen, wenn er auch in dem künftigen Tarifvertragsgesetze an der Tariffähigkeit der Innungen festhält. Dies könnte unbedenklich in der Form geschehen, wie der bereits mehrfach erwähnte Entwurf eines Tarifvertragsgesetzes vorgesehen hat[1]), freilich der Deutlichkeit halber etwa mit dem Zusatz: „sofern sie die Beschäftigung mit Tariffragen in den Kreis ihrer satzungsmäßigen Tätigkeit einbezogen haben". Dabei wäre darauf Bedacht zu nehmen, daß die nach dem derzeitigen Rechtszustand bestehenden Unklarheiten eine eindeutige gesetzliche Regelung finden. So ist es nach dem oben Ausgeführten vonnöten, die rechtlichen Grundlagen, aus denen die Innungen ihre Tariffähigkeit schöpfen können, zweifelsfrei zu bezeichnen. Es besteht in dieser Beziehung kein innerer Grund dafür, den Innungen die gleiche Freiheit, wie sie den sonstigen Arbeitgeberorganisationen zukommt, etwa zu versagen und ihnen Lohnfragen etwa als notwendige Aufgabe zuzuweisen. Demgemäß wäre eine Feststellung des Gesetzgebers veranlaßt, wonach die bloße Uebernahme der Pflichtaufgaben des § 81a Ziff. 2 Gew.O. für die Annahme der Eigenschaft als Arbeitgebervereinigung nicht genügend ist; zum mindesten aber wäre, wenn vom Gesetzgeber der Aufgabenkreis des § 81a Ziff. 2 Gew.O. als Rechtsgrundlage der Tariffähigkeit angesehen werden will, dies festzustellen und diese Aufgabe dann aus dem Pflichtaufgabenkreis des § 81a herauszunehmen. Rechtspolitisch ist freilich die erste Alternative vorzuziehen; denn es gibt eine ganze Reihe das Verhältnis zwischen Meister und Gesellen betreffenden Tätigkeiten, deren Durchführung als Zwangsaufgabe für die Innung zumutbar erscheint; und es erscheint auch im

[1]) Vgl. § 4 Abs. II des Entwurfs eines Arbeitstarifgesetzes (R.Arb.Bl. 1921 AT., S. 491) „Als Vereinigungen von Arbeitgebern gelten auch Innungen (freie und Zwangsinnungen)."

Interesse des gesamten Berufsstandes gelegen, wenn den Innungen hinsichtlich der Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gesellen zur Pflicht gemacht wird, wenigstens in irgend einer friedlichen Form tätig zu sein.

Die Besonderheit, daß den Innungen auch Unternehmer, die regelmäßig weder Gesellen noch Lehrlinge beschäftigen, und selbst Nichtunternehmer als Mitglieder angehören können, läßt es wünschenswert und zweckmäßig erscheinen, daß jene von Tarifabschlüssen nicht unmittelbar betroffenen Kreise bei der Entscheidung über den Tarifabschluß durch zwingende Vorschrift ausgeschaltet werden; denn einmal besteht schon aus psychologischen Erwägungen bei den der Regel nach nichtarbeitgebenden Innungsmitgliedern nicht das gleiche intensive Interesse an der Verhandlung über die Tarifbetätigung, zum andern würde auf die vorgeschlagene Weise auch jeder Anschein vermieden werden, als könnte eine unbillige Majorisierung oder Beeinflussung seitens der nichtarbeitgebenden Innungsmitglieder stattgefunden haben. Man wird also als das bei Abschlüssen tätige Organ die Gesamtheit jener Innungsmitglieder, die der Regel nach Gesellen oder Lehrlinge beschäftigen, zu bezeichnen oder doch durch gesetzliche Vorschrift die Stimmberechtigung[1]) in den fraglichen Innungsversammlungen lediglich auf die der Regel nach Lehrlinge oder Gesellen haltenden Innungsmitglieder zu beschränken haben. Bei einer solchen rechtlichen Ausgestaltung wäre es auch unbedenklich festzulegen, daß alle Innungen (die Arbeitgeberaufgaben in obigem Sinn übernommen haben) als tariffähig gelten, auch sofern sie Nichtarbeitgeber oder Hausgewerbetreibende in größerem Umfange zu Mitgliedern haben.

Gleichwohl aber würde natürlich — und daran liegt ja eben die rechtliche Bedeutung des ganzen Problems — der Tarifabschluß für die Innung als solche wirken. Die Innung würde Trägerin der aus dem verpflichtenden Teil des Tarifvertrages sich ergebenden Rechte und Pflichten sein, bei ihr würde die Friedenspflicht, die Durchführungspflicht, liegen, sie würde für eventuelle Schadenersatzansprüche, die sich aus der Verletzung jener Pflichten ergeben, zu haften haben.[2]) Als Gegengewicht zu diesen wirtschaftlichen Auswirkungen des Tarifvertrages auf die Innungen als solche wäre es notwendig, die Innung wegen aller Kosten, die ihr aus der Tarifbetätigung erwachsen, auf die der Regel nach Gesellen oder Lehrlinge haltenden Innungsmitglieder zu verweisen. Da solche Ausgaben zu den Kosten der Innungstätigkeit zählen, ist das ja schon nach bisherigem Rechte möglich, sodaß lediglich eine klar-

[1]) Wobei freilich dann der Vorsitz, auf dessen Führung in allen Innungsversammlungen der Innungsvorsitzende Anspruch hat, bei einem nichtarbeitgebenden Innungsmitglied liegen kann.

[2]) Andererseits würde sich natürlich die Unabdingbarkeit des Innungstarifes auf alle — auch auf die bei dem betreffenden Tarifabschluß nicht mitwirkenden — Innungsmitglieder erstrecken (die also entweder dem Abschluß fern bleiben oder die damals noch nicht zu den Abstimmungsberechtigten zählten).

stellende Ergänzung des Gesetzes erforderlich wäre, eine Umwandlung der „Kann"vorschrift in eine „Muß"vorschrift, soweit die Umlegung von Kosten aus der Tarifbetätigung in Frage steht. Die Inanspruchnahme der Erträgnisse des Innungsvermögens für deren Tarifbetätigung müßte dabei ausgeschlossen sein, sofern nicht die Innung etwa aus lauter Arbeitgebern besteht.

Der Vollzug der Tarifbeschlüsse der Innung (Tarifberechtigung) könnte wie bisher unbedenklich dem Vorstand überlassen bleiben. Vielleicht wäre es jedoch angebracht, auch die Möglichkeit zu schaffen, daß dem Vorstand, soweit die Wahrnehmung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Frage kommt — die Vertretung der Innung nach außen durch statutarische Vorschrift entzogen werden darf und daß diese Teilvertretungsbefugnis einem oder mehreren von der Gesamtheit der arbeitgebenden Innungsmitglieder gewählten besonderen verfassungmäßigen Vertretern der Innung[1]) übertragen werden darf.

Die Staatsaufsicht hinsichtlich der gesamten Innungstätigkeit ist auch für die Zukunft grundsätzlich unentbehrlich. Jedoch könnte man vom Standpunkt der Selbstverwaltung der Innung aus und bei Berücksichtigung des gleichartigen wirtschaftlichen Interesses, das die Innung gegenüber anderen Verbänden an einer möglichst formfreien Erledigung solcher Angelegenheiten haben muß, daran denken, daß die Uebernahme des Aufgabengebiets der tariflichen Lohnregelung nicht von den Voraussetzungen abhängig sein soll, die für eine Aenderung des Innungsstatuts im übrigen vorgeschrieben sind (Einschränkung des § 84 Gew.O.). Eine solche Freiheit würde den Innungen, die zu der Behandlung von Lohnfragen übergehen wollen, zweifellos eine größere Beweglichkeit im Wirtschaftsleben verleihen. Die Novelle vom 11. Februar 1929 bringt hier bereits dadurch eine sehr wesentliche Erleichterung, daß sie die Beschlußfassung über Abänderungen des Statuts nunmehr auch ohne Anwesenheit eines Vertreters der Aufsichtsbehörde zuläßt. Es kann also jetzt — sofern die Satzung nicht eine höhere Mehrheit fordert — durch einfachen Mehrheitsbeschluß[2]) der Innungversammlung über die Uebernahme einer neuen Innungsaufgabe beschlossen werden. De lege ferenda wäre höchstens noch die Klarstellung erwünscht, daß Dritten gegenüber weder seitens der Innung noch seitens der an den Tarifabschluß gebundenen Personen der Mangel der Regierungsgenehmigung hinsichtlich der betreffenden Satzungsänderung entgegengehalten werden kann.

[1]) Etwa analog der Bestimmung in § 30 des BGB. Ein solcher verfassungsmäßiger Vertreter könnte dann seinerseits durch Vollmachtserteilung einen Verband (Spitzenverband, Innungsausschuß, Innungsverband) mit der Wahrnehmung der tariflichen Interessen der Innung betrauen.

[2]) Bei der Abstimmung darüber, ob die Regelung der Arbeitsbedingungen überhaupt als Innungsaufgabe zugelassen werden soll, wird man auch die nichtarbeitgebenden Innungsmitglieder beteiligen müssen. Denn auch sie haben ein Interesse an der gesamten Aufgabenausgestaltung der Innung (die ja den Charakter der Gesamtvereinigung betrifft) und ihnen kann es vor allem nicht gleichgültig sein, wenn eine neue mit erheblichen Haftungen für die Innung als solche und für das Innungsvermögen verbundene Aufgabe übernommen werden soll.

Hinsichtlich der künftigen Ausgestaltung der Zwangsinnungen gehen die Meinungen stark auseinander. In der Tat ist auch die Frage, ob ein Beitrittszwang als ein Sonderrecht eines Berufsstandes gesetzlich fixiert werden soll, ein Problem von außerordentlicher rechtspolitischer Bedeutung. Vom Standpunkt des Handwerks aus gesehen, sind die Zwangsinnungen die gesetzgeberische Sicherung einer jahrhundertealten, allerdings mit den Anforderungen der modernen Zeit in Einklang gebrachten Tradition. Wie bei den Zünften halten die Zwangsinnungen, soweit ihr Aufgabengebiet reicht, den gesamten Kreis der Berufsgenossen zusammen und wie bei den Zünften sind diesen Gebilden öffentlich-rechtliche Hoheits- und Zwangsbefugnisse für den Kreis der Berufsgenossen in berufsständischen Angelegenheiten eingeräumt. Das Handwerk wird daher wohl schon aus Tradition die Aufrechterhaltung des Innungszwanges auch auf dem Gebiete der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen anstreben. Allein dieser Gesichtspunkt darf natürlich für die rechtspolitische Betrachtung nicht den Ausschlag geben. Maßgebend muß bleiben, ob ein wirtschaftlich-sachliches Bedürfnis und eine innere Berechtigung für eine solche Ausnahmebehandlung gefunden werden kann. Das Tarifrecht und die gesamte arbeitsrechtliche Entwicklung gehen erkennbar davon aus, daß ein Zwang auf dem Gebiete der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gemißbilligt werden soll. Trotzdem aber kennt das Arbeitsrecht das Institut der „Allgemeinverbindlichkeitserklärung" und ferner den Begriff der „Unabdingbarkeit". Es kennt diese Rechtsfiguren vor allem unter dem Gesichtspunkte eines Schutzes des wirtschaftlich Schwächeren[1]) und Unerfahreneren. Es wird sich fragen, ob nicht ähnliche Erwägungen auch zu einer bevorzugten Berücksichtigung gewisser Gruppen innerhalb der Arbeitgeberschaft führen können. Gleichartige Gesichtspunkte waren ja wohl schon maßgebend für die handwerksfördernde Gesetzgebung der 90er Jahre des vorigen Jahrhunderts, als sie den Innungszwang auf Grund eines Mehrheitsbeschlusses der Berufsgenossen (1897) billigte und damit eine Sonderstellung des Handwerks als wirtschaftlich berechtigt anerkannte. Das gleiche wird heute noch gelten können. Nicht umsonst wird bei allen Anlässen betont, daß der handwerkerliche Mittelstand eine glückliche und gesunde Verbindung herstelle zwischen der großkapitalistischen Produktion und dem abhängigen Arbeitnehmer. Ein nicht unbedeutender Teil des Handwerks ist auch seinen Wirtschafts- und Lebensbedingungen nach kaum viel günstiger gestellt als die abhängige Arbeitnehmerschaft. Es besteht daher wohl auch kein Bedenken, wenigstens in einiger Beziehung dem Handwerker Organisationsrechte zuzubilligen, die ihm eine gewisse Geschlossenheit der berufsständischen

[1]) Der gegenteilige Gesichtspunkt, daß hierdurch auch die organisierten Arbeitgeber geschützt werden, ist praktisch weniger bedeutsam.

Stellungnahme sichern, umsomehr, als dadurch die bisherige Sonderstellung der Arbeitnehmer in keiner Weise beeinträchtigt wird. Mit dem gleichen Rechte, mit dem dem Arbeitnehmer — auch soweit er nicht organisiert ist — ohne weiteres die wirtschaftlichen Erfolge der Arbeitnehmerorganisationen auf dem Gebiete der Lohnverhandlungen (durch Unabdingbarkeit und Allgemeinverbindlichkeit) zugänglich gemacht werden, mit dem gleichen Rechte wird man dem handwerkerlichen Berufsstand die bisherige Zwangsinnungsorganisation zubilligen dürfen.[1]) Handelt es sich dabei doch nur darum, die wenigen Außenseiter des Berufsstandes zur Mitarbeit in der fachlichen Organisation und zur Eingliederung in die berufsständische Gemeinschaftsidee zu veranlassen. Dabei kommen erfahrungsgemäß als Gegner der Zwangsinnungsbetätigung vielfach nur solche Außenseiter in Frage, die in der Regel Tragweite und Bedeutung einer von der Mehrzahl der Berufsgenossen gewollten und als vorteilhaft anerkannten berufsständischen Gemeinschaftsregelung (man braucht hier nur an den in Organisationsfragen weniger erfahrenen Landhandwerker zu denken!) nicht übersehen können. Vom wirtschaftsethischen Standpunkt aus gesehen wird man also in einer Zeit, in der alles nach einer organischen Ausgestaltung der wirtschaftlichen Ordnung drängt, das Verlangen des Handwerks nach der Sondereinrichtung des Zwangsinnungswesens und seine Erstreckung auf das Gebiet der Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen noch mehr für berechtigt halten dürfen als in dem Zeitalter individualistischer Wirtschaftsauffassung, in dem der Zwangsinnungsgedanke geboren wurde. Eine solche Behandlung wäre auch durchaus kein Widerspruch zu dem Begriff der Koalitionsfreiheit, wie ihn unsere gegenwärtige Gesetzgebung ausgestaltet hat. Denn die rechtspolitische und wirtschaftliche Bedeutung der Koalitionsfreiheit (des Rechtes auf Vereinigung oder Nichtvereinigung) beruht weniger darauf, daß alle Hemmnisse, die einem freien Zusammenschluß entgegenstehen, beseitigt werden oder daß jeglicher Zwang, sich in bestimmter Weise zu vereinigen, unterbunden wird, als vielmehr darauf, daß der Zweck eines positiven (Vereinigung) oder negativen (Nichtvereinigung) Verhaltens der im Wirtschaftsleben stehenden Einzelperson, gesichert wird; es soll das wirtschaftliche Ergebnis der vermöge des Anschlusses an eine Vereinigung erzielten Vereinbarung oder das wirtschaftliche Ergebnis des Unterlassens einer Organisierung dem einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ungeschmälert erhalten werden („zur Förderung und Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen"). So gesehen ist aber der Begriff der Vereinigungsfreiheit bereits erheblich durchlöchert. Im wirtschaftlichen Erfolge ist die Bindung der wider-

[1]) Bei dieser Feststellung wird keineswegs das von Flatow a. a. O. S. 517 betonte rechtliche Verhältnis zwischen „Allgemeinverbindlichkeit" und „Zwangsorganisation" verkannt. Die hier gezogene Parallele rechtfertigt sich durch den Vergleich lediglich des wirtschaftlichen Ergebnisses, das hier zum tertium comparationis erhoben werden soll.

strebenden Mitglieder einer Zwangsinnung an den Zwangsinnungstarif nichts anderes, als die Erstreckung eines von der Mehrzahl der Berufsgenossen gebilligten Kollektivabkommens auf die Außenseiter im Wege der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. In beiden Fällen wird dem Arbeitgeber des betreffenden Arbeitnehmers ein Tarifvertrag aufgezwungen, den er gerade durch sein negatives Verhalten, durch sein Nichtvereinigtbleiben, vermeiden will. Es ist daher keine Durchlöcherung eines bisher strengen Prinzips, wenn man auch einzelnen Arbeitgebergruppen gewisse Konzessionen macht, sondern es bedeutet lediglich eine Anwendung eines bereits bestehenden Ausnahmeprinzips und es wird lediglich eine Frage der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit und der Gerechtigkeit sein, inwieweit solche Ausnahmen für berechtigt zu erachten sind.

Nach Obigem wäre es auch rechtspolitisch unbedenklich, den Zwangsinnungen in der künftigen Gesetzgebung ihre Zwangsbefugnisse auf allen ihnen zugewiesenen Aufgabengebieten zu sichern und damit ihre Tariffähigkeit einheitlich festzustellen. Dabei bildet, wie oben dargetan, lediglich die Bestimmung des § 100q eine gewisse wirtschaftliche Härte. Dem könnte leicht dadurch begegnet werden, daß dem § 100q eine Fassung gegeben wird, wonach die Verbotsbestimmung des § 100q insoweit aufgehoben wird, als eine Beschränkung in der Preisfestsetzung und in der Kundenannahme durch einen Lohntarif der Innung veranlaßt ist. Freilich wird es sich fragen, ob es bei so weitgehender Durchlöcherung dieses Prinzips einen gesetzgeberischen Zweck hat, den § 100q überhaupt noch aufrecht zu erhalten. Aufgabe der Aufsichtsbehörden wird es sein darüber zu wachen, daß die damit der Innung gewährte Freiheit nicht in einer unsittlichen oder vom Standpunkt des berufsständischen Gemeinschaftsgeistes aus anstößigen Weise ausgenützt wird.

Was die Tariffähigkeit der Innungsverbände und Innungsausschüsse anlangt, so wäre es wohl zu begrüßen, wenn in der künftigen Gesetzgebung die Tariffähigkeit dieser Organisationen einwandfrei gesetzlich festgelegt würde, wenn also trotz der Tatsache, daß sie nicht eine Vereinigung unmittelbarer Arbeitgeber darstellen, auf Grund einer besonderen gesetzlichen Feststellung ihre Eigenschaft als tariffähige Vereinigung statuiert würde[1]); denn es kann nicht verkannt werden, daß die Anerkennung der Innungen als Tarifträger ein Bedürfnis schafft, auch den ihnen organisch übergeordneten Verbänden das Eingreifen in Tarifangelegenheiten zu sichern.

---

[1]) So die Forderungen des Reichsverbandes des deutschen Handwerks vom 7. 10. 1926 (Entschl. in der Sitzung vom 7. 10. 1926 in Düsseldorf).

Schlußwort.

Für die gesamte Tarifvertragspolitik des Handwerks sind die Hauptpfeiler die Innungen (freie wie Zwangsinnungen). Es ist also eine weite und wertvolle Schicht des mittelständlerischen Unternehmertums, die an der bisher segensreichen Tariftätigkeit der Innungen interessiert ist, und es wird kaum ein Zweifel darüber sein, daß eben diese Innungen zu kaum entbehrlichen und schwer ersetzbaren Faktoren für die Tarifgestaltung in weiten Kreisen geworden sind.

Der Verfasser ist sich darüber klar, daß er sich bei manchen der von ihm vertretenen Auffassungen auf nur wenige Namen von Rang berufen kann: Geht doch von den bedeutenderen Autoren nur Oertmann und in mancher Beziehung auch Lutz Richter von einer ähnlichen Betrachtungsweise aus. Vor allem aber steht ihm in der Hauptfrage, nämlich in der Frage der Anwendbarkeit des Art. 159 RV. auf die Zwangsinnungen, die Autorität des Reichsarbeitsgerichts und des Reichsgerichts entgegen. Der Verfasser ist trotz alledem bei Prüfung der rechtlich-konstruktiven Seite der Zwangsinnungen und bei Würdigung der wirtschaftlichen Bedürfnisse des Handwerks und seiner Gesellenschaft zu der Ueberzeugung gekommen, daß es folgerichtiger und zweckmäßiger wäre, die Einheit der Zwangsinnungen auch auf dem Gebiete der Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen anzuerkennen.

So hat die vorstehende Untersuchung vielleicht mehr rechtskritischen und rechtspolitischen Wert als positivrechtlichen. Möge sie dazu beitragen, auf dem trotz aller Literatur in mancher Beziehung noch ungeklärten Gebiete eine Betrachtungsweise zu fördern, die den Bedürfnissen des handwerkerlichen Berufsstandes und seiner Gesellenschaft sowie den im Handwerk eingewurzelten Grundauffassungen gerecht wird.

Literaturverzeichnis.

A. Abhandlungen und Aufsätze.

Baum Georg, Zwangsinnung und Tarifverträge in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1925, Sp. 391ff.

Dethloff Joh., Die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen in der Zeitschrift „Arbeitsrecht" 1930, Sp. 213ff.

Dethloff Joh., „Kann die im Tarifvertrag verankerte Sonntagsruhe auf Grund des § 92c Gew.O. durch Strafen erzwungen werden?" in der Zeitschrift „Das deutsche Handwerksblatt" 1929 S. 363ff.

Dethloff Joh., Zwangsinnungen und Tarifverträge in „Deutsches Handwerksblatt" 1926, S. 129ff.

Dersch Hermann, Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Berufsvereinsrecht in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1926, Sp. 449ff.

Dörfler, Zur Frage der Tariffähigkeit der Innungen in der Zeitschrift „Das Schlichtungswesen" 1923, S. 83.

Erdel, „Sind Zwangsinnungen tariffähig und schlichtungsfähig?" in der Zeitschrift „Das badische Handwerk" 1926, S. 275ff.

Flatow Georg, Tarifvertrag und Zwangsinnung im Reichsarbeitsblatt 1926 nichtamtlicher Teil, S. 511ff.

Franke Willy, Können die Organisationen der gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen ihre Mitglieder klagen? in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1925, Sp. 147ff.

Groh, Negative Vereinigungsfreiheit in der Zeitschrift „Das Schlichtungswesen" 1927, Sp. 401ff.

Groh Wilhelm, Zwei Beiträge zum Koalitionsrecht in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1925, Sp. 1ff.

Haertlein, Der preußische Handelsminister gegen Gesetz und Reichsverfassung, Berlin 1926.

Hessel, Die Tariffähigkeit der Zwangsinnungen, insbesondere die Weitergeltung des § 81a Ziff. 2 Gew.O. in der Zeitschrift „Arbeitsrecht" 1930, Sp. 29ff.

Hessel Philipp, „Kann die im Tarifvertrag verankerte Sonntagsruhe auf Grund des § 92c Gew.O. durch Strafen erzwungen werden?" in der Zeitschrift „Das deutsche Handwerksblatt" 1929, S. 340ff und S. 434ff.

Hueck, Konkurrenz von Gesamtvereinbarungen, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1926, Sp. 385ff.

Karger, Zwangsinnungen und Tarifvertrag, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1926, Sp. 477ff.

Löning, Rechtsgültigkeit von Arbeitnehmerkammern. Zugleich ein Beitrag zu den Art. 165 und 159 der Reichsverfassung in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1929, Sp. 593ff und 673ff.

Molitor Erich, Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes (unter Mitwirkung von Alfred Hueck und Erwin Riezler), Mannheim, Berlin, Leipzig 1925.

Oertmann Paul, Innungen und Tarifverträge, im Reichsarbeitsblatt 1926, S. 747ff.

Pick Georg, Tariffähigkeit und Tarifberechtigung, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1926, Sp. 469ff.

Pick Georg, Zur Frage der Fortgeltung des § 152 Gew.O., in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1925, Sp. 385ff.

Siller, Tarifvertragsmängel in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1928 Sp. 673ff.

Sperling Hans, Bedingte Tariffähigkeit von Innungen in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1926, Sp. 491ff.

Sperling Hans, Tariffähigkeit von Werkvereinen, Stuttgart 1929.

Springfeld Curt, Die Tariffähigkeit der Innungen, Dissertation bei der juristischen Fakultät der Universität Leipzig, Berlin, 1929.

Steinmann Georg, Das Koalitionsrecht im Deutschen Reich, M.-Gladbach 1926 (in Staatsbürgerbibliothek 148/149).

B. Kommentare, Lehrbücher, Sammelwerke etc.

Dersch-Volkmar, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz Mannheim, Berlin, Leipzig 1927.

Deutsches Handwerksblatt, insbesondere Jahrgänge 1925--1930.

Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes im R.Arb.Bl. 1921, AT. S. 491ff.

Ergebnisse des Ausschusses zur Untersuchung der Erzeugungs- und Absatzbedingungen der deutschen Wirtschaft „Das deutsche Handwerk" Berlin 1930.

Flatow Georg, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 12. Aufl. Berlin 1928.

Flatow-Joachim, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, Berlin 1928.

Fleiner, Institutionen des deutschen Verwaltungsrechts, 8. Auflage, Tübingen 1928.

Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Bd., Mannheim, Berlin, Leipzig 1929.

Jacobi Erwin, Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.

Jellinek Walter, Verwaltungsrecht, 2. Aufl., Berlin 1929.
(= Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, Abteilung Rechtswissenschaft Bd. XXV.)

Kaskel Walter, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Berlin 1928 (= Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, Abt. Rechtswissenschaft, Bd. XXXI.)

v. Landmann Robert, Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 6. u. 7. Aufl., München 1912 u. München 1925.

Potthoff-Jadesohn, Rechtsprechung des Arbeitsrechts 1914—1915, Stuttgart 1927.

Potthoff-Jadesohn-Meissinger, Rechtsprechung des Arbeitsrechts, 1926—1927 u. 1927—1928, Stuttgart 1927 u. 1928.

Reichsarbeitsblatt, insbesondere Jahrgänge 1921—1930.

Kommentar der Reichsgerichtsräte zum Bürgerl. Gesetzbuch, 6. Auflage, 1928.

Rohmer Gustav, Handwerksordnung, Kommentar zu Titel VI u. VIa der Gewerbeordnung, München 1930.

Rohmer Gustav, Kommentar zum Hausarbeitsgesetz, Berlin 1924.

Schindler-v. Hoffmann, Das Körperschaftsrecht des Handwerks, Kommentar zu Titel VI u. VIa der Gewerbeordnung für das Deutsche Reich (in der Fassung der Handwerksnovelle von 1929), Berlin 1929.

Sinzheimer Hugo, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Jena 1927.

Sitzler-Goldschmidt, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., Berlin 1929.

Steinbach Fritz, Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 3. Aufl., München, Berlin, Leipzig 1930.